


3 1761 11849686 8

74-401

GOVT



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761118496868>

Catalogue 74-401 Biennial

Catalogue 74-401 Biennial

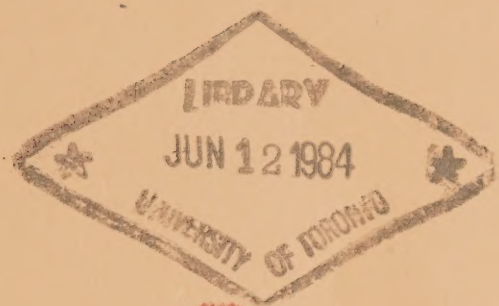
Pension Plans in Canada

1982

Régimes de pensions au Canada

1982

96



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

Data in Many Forms . . .

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered on computer print-outs, microfiche and microfilm, and magnetic tapes. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable data base and retrieval system.

How to Obtain More Information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to:

Pensions Section,
Labour Division,

Statistics Canada, Ottawa, K1A 0T6 (Telephone: 995-7165) or to the Statistics Canada reference centre in:

St. John's	(772-4073)	Sturgeon Falls	(753-4888)
Halifax	(426-5331)	Winnipeg	(949-4020)
Montréal	(283-5725)	Regina	(359-5405)
Ottawa	(992-4734)	Edmonton	(420-3027)
Toronto	(966-6586)	Vancouver	(666-3691)

Toll-free access is provided in all provinces and territories, **for users who reside outside the local dialing area** of any of the regional reference centres.

Newfoundland and Labrador	Zenith 0-7037
Nova Scotia, New Brunswick and Prince Edward Island	1-800-565-7192
Quebec	1-800-361-2831
Ontario	1-800-268-1151
Manitoba	1-800-282-8006
Saskatchewan	1(112)800-667-3524
Alberta	1-800-222-6400
British Columbia (South and Central)	112-800-663-1551
Yukon and Northern B.C. (area served by NorthwesTel Inc.)	Zenith 0-8913
Northwest Territories (area served by NorthwesTel Inc.)	Zenith 2-2015

How to Order Publications

This and other Statistics Canada publications may be purchased from local authorized agents and other community bookstores, through the local Statistics Canada offices, or by mail order to Publication Sales and Services, Statistics Canada, Ottawa, K1A 0T6.

Des données sous plusieurs formes . . .

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes sur imprimés d'ordinateur, sur microfiches et microfilms et sur bandes magnétiques. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordiolingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toutes demandes de renseignements au sujet de cette publication ou de statistiques et services connexes doivent être adressées à:

Section des pensions,
Division du travail,

Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6 (téléphone: 995-7165) ou au centre de consultation de Statistique Canada à:

St. John's	(772-4073)	Sturgeon Falls	(753-4888)
Halifax	(426-5331)	Winnipeg	(949-4020)
Montréal	(283-5725)	Regina	(359-5405)
Ottawa	(992-4734)	Edmonton	(420-3027)
Toronto	(966-6586)	Vancouver	(666-3691)

Un service d'appel interurbain sans frais est offert, dans toutes les provinces et dans les territoires, **aux utilisateurs qui résident à l'extérieur des zones de communication locale** des centres régionaux de consultation.

Terre-Neuve et Labrador	Zénith 0-7037
Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard	1-800-565-7192
Québec	1-800-361-2831
Ontario	1-800-268-1151
Manitoba	1-800-282-8006
Saskatchewan	1(112)800-667-3524
Alberta	1-800-222-6400
Colombie-Britannique (sud et centrale)	112-800-663-1551
Yukon et nord de la C.-B. (territoire desservi par la NorthwesTel Inc.)	Zénith 0-8913
Territoires du Nord-Ouest (territoire desservi par la NorthwesTel Inc.)	Zénith 2-2015

Comment commander les publications

On peut se procurer cette publication et les autres publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés et des autres librairies locales, par l'entremise des bureaux locaux de Statistique Canada, ou en écrivant à la Section des ventes et de la distribution des publications, Statistique Canada, C K1A 0T6.

Statistics Canada

Labour Division
Pensions Section

Pension plans in Canada

1982

Published under the authority of
the Minister of Supply and
Services Canada

Statistics Canada should be credited when
reproducing or quoting any part of this document

© Minister of Supply
and Services Canada 1984

May 1984
5-4202-503

Price: Canada, \$7.75
Other Countries, \$9.30

Catalogue 74-401

ISSN 0701-5488

Ottawa

Statistique Canada

Division du travail
Section des pensions

Régimes de pensions au Canada

1982

Publication autorisée par
le ministre des Approvisionnements et
Services Canada

Reproduction ou citation autorisée sous réserve
d'indication de la source: Statistique Canada

© Ministre des Approvisionnements
et Services Canada 1984

Mai 1984
5-4202-503

Prix: Canada, \$7.75
Autres pays, \$9.30

Catalogue 74-401

ISSN 0701-5488

Ottawa

Symbols

The following standard symbols are used in Statistics Canada publications:

- . . figures not available.
- . . . figures not appropriate or not applicable.
 - nil or zero.
- amount too small to be expressed.
- P preliminary figures.
- † revised figures.
- x confidential to meet secrecy requirements of the Statistics Act.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés uniformément dans les publications de Statistique Canada:

- . . nombres indisponibles.
- . . . n'ayant pas lieu de figurer.
 - néant ou zéro.
- nombres infimes.
- P nombres provisoires.
- † nombres rectifiés.
- x confidentiel en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique relatives au secret.

Table of Contents

	Page
Introduction	7
Scope and Nature of this Study	8
Highlights	11
Pension Plan Coverage	11
Plans in the Public and Private Sectors	14
Contributory and Non-contributory Plans	15
Provincial Distribution	17
Industrial Distribution	17
Funding Agency	20
Eligibility for Membership	22
Type of Plan	26
Integration with Canada and Quebec Pension Plans	28
Benefit Rates	31
Employee Contribution Rates	34
Retirement Age	36
Vesting on Termination of Employment	39
Refunds and Forfeitures	42
Death Benefits	43
Pension Indexing	47
Contributions	48

Table

Plans and Coverage

1. All Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1982	53
2. Contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1982	54
3. Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1982	55
4. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1980 and 1982	56

Eligibility

5. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1982	57
6. Eligibility Conditions, Public and Private Sector Plans, 1982	58

Table des matières

	Page
Introduction	7
Portée et nature de l'étude	8
Faits saillants	11
Participation aux régimes de retraite	11
Régimes de retraite des secteurs public et privé	14
Régimes contributifs et non contributifs	15
Répartition provinciale	17
Répartition selon l'activité économique	17
Gestionnaire des caisses de retraite	20
Admissibilité	22
Genre de régimes	26
Coordination aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec	28
Taux de prestations	31
Taux de cotisations des salariés	34
Âge de la retraite	36
Acquisition des droits à la cessation d'emploi	39
Remboursements et pertes	42
Garantie de décès	43
Indexation des rentes	47
Cotisations	48

Tableau

Régimes et nombre de participants

1. Tous les régimes: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1982	53
2. Régimes contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1982	54
3. Régimes non contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1982	55
4. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1980 et 1982	56

Admissibilité

5. Conditions d'adhésion, régimes contributifs et non contributifs, 1982	57
6. Conditions d'adhésion, régimes dans les secteurs public et privé, 1982	58

TABLE OF CONTENTS – Continued

Table	Page
Eligibility – Concluded	
7. Eligibility Condition of Minimum Years of Service, Contributory and Non-contributory Plans, 1982	59
Type of Plan	
8. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1982	60
9. Plans and Members by Type of Plan in the Public and Private Sectors, 1982	62
10. Earnings Base for the Calculation of Benefits in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors, 1982	63
Integration	
11. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Showing Plans and Members, 1982	64
Benefit Rates	
12. Benefit Rates by Type of Benefit in Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1982	66
13. Benefit Rates in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1982	68
14. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership, 1982	69
Employee Contribution Rates	
15. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1982	70
16. Employee Contribution Rates in Contributory Plans in the Public and Private Sectors, 1982	71
Vesting on Termination of Employment	
17. Vesting on Termination of Employment in the Public and Private Sectors, 1982	72
18. Vesting on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1982	73
19. Vesting on Termination of Employment – Deferred, Full and Graduated, by Years of Service or Participation for Full Vesting, Showing Public and Private Sector Plans and Members, 1982	74

TABLE DES MATIÈRES – suite

Tableau	Page
Admissibilité – fin	
7. Condition d'adhésion d'un nombre minimum d'années de service, régimes contributifs et non contributifs, 1982	59
Genre de régime	
8. Régimes de retraite et nombre de participants selon le mode de financement et le genre de régime, 1982	60
9. Régimes de retraite et nombre de participants selon le genre de régime dans les secteurs public et privé, 1982	62
10. Le salaire servant de base au calcul de la rente des régimes pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé, 1982	63
Coordination	
11. Méthodes de coordination dans les secteurs public et privé selon le genre de régime, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1982	64
Taux de prestations	
12. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes contributifs et non contributifs à pourcentage de salaire, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1982	66
13. Taux de prestations des régimes à pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé avec indication des régimes et du nombre de participants, 1982	68
14. Taux de prestations des régimes non coordonnés à rentes forfaitaires, contributifs et non contributifs avec indication du nombre de participants, 1982	69
Taux de cotisations des salariés	
15. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, coordonnés et non coordonnés, 1982	70
16. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, 1982	71
Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi	
17. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les secteurs public et privé, 1982	72
18. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1982	73
19. Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi – Entière différée et graduelle différée – selon les années de service ou de participation pour la quote-part entière, avec indication des régimes et du nombre de participants dans les secteurs public et privé, 1982	74

TABLE OF CONTENTS – Concluded

	Page
Table	
Disposition of Contributions on Termination of Employment	
20. Refunds of Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1982	75
21. Disposition of Employer Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory Plans, 1982	75
22. Disposition of Employee Contributions not Locked in by Legislation in Contributory Plans on Termination of Service Prior to Retirement by Type of Plan and Sector, 1982	76
Normal Retirement Age	
23. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1982	78
Early Retirement	
24. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1982	79
Death Benefits	
25. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1982	79
26. Benefit on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1982	80
27. Spouse's Pension in Public and Private Sector Plans, 1982	81
Contributions	
28. Contributions to Pension Plans by Funding Agency, 1979 and 1981	82
29. Plans, Members and Contributions to Pension Plans by Funding Agency in the Public and Private Sectors	83
Appendix	
I. Registered Retirement Savings Plans	85
II. Private Pension Plan Beneficiaries and Benefits	89

TABLE DES MATIÈRES – fin

	Page
Tableau	
Disposition des cotisations à la cessation d'emploi	
20. Remboursements des cotisations non immobilisées par une loi, à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1982	75
21. Disposition des cotisations de l'employeur non immobilisées par une loi, à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs, 1982	75
22. Disposition des cotisations de l'employé, non immobilisées par une loi, dans les régimes contributifs lors de la cessation d'emploi avant la retraite, selon le genre de régime et le secteur, 1982	76
Âge normal de la retraite	
23. Âge normal de la retraite prévu par les régimes de retraite dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1982	78
Retraite anticipée	
24. Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982	79
Prestations de décès	
25. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982	79
26. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982	80
27. Rente du conjoint, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982	81
Cotisations	
28. Cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financement, 1979 et 1981	82
29. Régimes, participants et cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financements dans les secteurs public et privé	83
Appendice	
I. Régimes enregistrés d'épargne-retraite	85
II. Bénéficiaires et prestations des régimes de retraite privés	89

Introduction

This report is a continuation of a series of studies on the private pension system in Canada produced by the Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada since 1960. The early studies, in 1960 and 1965, were based on individual surveys conducted by Statistics Canada. Since 1970 the reports have largely been based on material from a data bank on all employer-sponsored pension plans in Canada. This report was produced as an occasional publication initially and became a biennial in 1974.

The pensions data bank contains a wide range of data on the pension plans provided by employers for their employees in Canada. Its creation was made possible through a co-operative statistical program developed jointly in 1969 by Statistics Canada, the Quebec Pensions Board, the Pension Commission of Ontario, the Pension Benefits Branches of Alberta and Saskatchewan Departments of Labour and the Federal Department of Insurance. Subsequently, the program was expanded through co-operative agreements reached with the New Brunswick Department of Labour and Manpower, the Manitoba Pension commission and the Superintendent of Pensions, Nova Scotia Department of Finance. Much of the credit for the success of this and preceding reports must be attributed to these pension supervisory authorities and their continued co-operation.

It must be kept in mind that the report provides only a certain number of key elements of the terms and conditions of these pension plans as included in the data bank. A significant number of tabulations on some other areas and more detailed data than here produced are available on request.

Information regarding the financial operations of trustee pension plans may be obtained from separate studies, published annually and quarterly, under the titles *Trusteed Pension Plans Financial Statistics* (Catalogue No. 74-201, Annual) and *Quarterly Estimates of Trusteed Pension Funds* (Catalogue No. 74-001, Quarterly). Detailed statistics relevant to the public programs in the retirement income area are published in a series of studies entitled *Social Security National Programs*, particularly *Canada and Quebec Pension Plans* (Catalogue No. 86-507) and *Old Age Security, Guaranteed Income Supplement and Spouse's Allowance* (Catalogue No. 86-509).

Introduction

La présente publication est la suite d'une série d'études sur les régimes de retraite privés au Canada effectuées par la Section des pensions de la Division du travail de Statistiques Canada depuis 1960. Les premières études, celles de 1960 et de 1965, étaient fondées sur les résultats d'enquêtes distinctes menées par Statistique Canada. À partir de 1970, les bulletins ont présenté essentiellement des renseignements tirés d'une banque de données sur les régimes de retraite offerts par l'employeur. Depuis 1974, le présent bulletin, à l'origine une publication hors série, paraît tous les deux ans.

La banque des données sur les régimes de retraite renferme un éventail de renseignements sur les régimes établis par les employeurs pour leurs employés au Canada. Sa création a été rendue possible grâce à l'application d'un programme statistique conjoint élaboré en 1969 par Statistique Canada, la Régie des rentes du Québec, la Commission des pensions de l'Ontario, les ministères du Travail de l'Alberta et de la Saskatchewan (plus précisément leur direction responsable du Pension Benefit Act), et le Département des assurances du ministère fédéral des Finances. Le programme a été élargi par la suite grâce aux accords de coopération conclus avec le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick, la Commission des pensions de l'Ontario et le surintendant des Pensions du ministère des Finances de la Nouvelle-Écosse. C'est en grande partie à ces organismes de contrôle des prestations de retraite et à leur constante collaboration que l'on doit la publication du présent document et des bulletins précédents.

À noter que ce bulletin traite uniquement certains aspects particuliers des principales dispositions des régimes de retraite privés figurant dans la banque de données sur les régimes de retraite. Un grand nombre de totalisations relatives à d'autres aspects des régimes de retraite, ainsi que des données plus détaillées que celles contenues dans le présent bulletin sont disponibles sur demande.

Pour obtenir des renseignements sur les opérations financières des régimes de retraite en fiducie, prière de consulter les bulletins *Régimes de pensions en fiducie - Statistiques financières* (n° 74-201 au catalogue) et *Estimations trimestrielles relatives aux caisses de pensions en fiducie* (n° 74-001 au catalogue), publiés respectivement une fois l'an et tous les trois mois. Des données détaillées sur les programmes publics relatifs au revenu de retraite sont publiées dans une série d'études intitulées *Sécurité sociale — Programmes nationaux*, en particulier celles intitulées *Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec* (n° 86-507 au catalogue) et *Sécurité de la vieillesse, supplément de revenu garanti et allocation au conjoint* (n° 86-509 au catalogue).

HIGHLIGHTS

Pension Plan Coverage

The number of pension plans provided by employers in Canada for their employees increased from 14,586 in 1980 to 15,232 in 1982, a growth of 4.4%. The number of plan participants, on the other hand, increased by 4.1%, to 4,658,000 members. Whereas some 1,500 plans were terminated during that two year period, in excess of 2,000 new plans were registered. The 1,500 terminated plans had an aggregate membership of some 50,000. More than 1,000 of them had less than 10 members each and they were largely confined to small private sector employers. Of the 2,100 new plans, 1,200 had less than five members each and more than 1,100 were for significant shareholders and executives of companies. Nearly all new plans were in the private sector and their aggregate membership exceeded 70,000.

The 13,000 plans that were active in both 1980 and 1982 increased in membership from 4,422,000 to 4,581,000, a growth of just 3.6%. Nearly all of this increase was in private sector plans.

Much public debate has recently been centered around the adequacy of coverage of the labour force in Canada by these plans. When comparing the labour force to pension plan membership at the beginning of 1982, the 1981 annual averages of the labour force are used as a more comparable indicator than the averages for the subsequent year.¹

Pension plan membership for most plans was reported as the number of active, employed participants as at the date under review, although in some cases an annual average or an aggregate number of those participating throughout the year were reported. The substantial increase in unemployment in 1982, which no doubt affected pension plan membership, is not reflected here.

It must be pointed out that the Armed Forces, which normally are excluded from the labour force, have been included for the purposes of this study, since the Armed Forces Superannuation Act, as all other employer-sponsored pension plans, is included in the pensions data bank.

Despite these constraints and differences in concepts a detailed analysis of labour force coverage can be done. To simply state that only 39.1% of the labour force was covered by private pension plans at the beginning of 1982 tends to understate coverage since many workers included in the labour force were not eligible to participate in registered pension plans.

Since participation in private pension plans is restricted to paid workers having an employer-employee relationship,

¹ See December 1981 issue of *The Labour Force*, Statistics Canada (Catalogue No. 71-001, Monthly).

FAITS SAILLANTS

Participation aux régimes de retraite

Le nombre de régimes de retraite établis par les employeurs canadiens pour leurs employés, qui était de 14,586 en 1980, s'est accru à 15,232 en 1982, soit une augmentation de 4.4%. D'autre part, le nombre de participants a augmenté de 4.1%, passant à 4,658,000 membres. Alors que 1,500 régimes ont été résiliés au cours des deux années observées, plus de 2,000 nouveaux régimes ont été établis durant la même période. Le nombre de participants aux 1,500 régimes résiliés était de quelque 50,000. Plus de 1,000 de ces régimes comptaient moins de dix cotisants et avaient principalement été établis par de petits employeurs du secteur privé. Sur les 2,100 nouveaux plans, 1,200 comptaient moins de cinq participants, tandis que 1,100 autres régimes avaient été établis par diverses entreprises au profit de leurs principaux actionnaires et des membres de la direction. Presque tous les nouveaux régimes concernaient le secteur privé et l'ensemble de leurs adhérents dépassait 70,000.

Le nombre de participants aux 13,000 régimes actifs tant en 1980 qu'en 1982, a augmenté de 4,422,000 à 4,581,000, soit de 3.6% à peine. Cette augmentation a été principalement enregistrée au niveau des régimes de retraite du secteur privé.

Ces derniers temps, on s'est beaucoup interrogé sur le taux de participation exact de la population active canadienne aux régimes de retraite privés. Pour établir des comparaisons entre le nombre d'actifs et celui des participants aux régimes de retraite au début de 1982, on s'est servi des moyennes annuelles de la population active en 1981, étant donné qu'elles sont un indicateur plus comparable que ne le sont les moyennes de 1982.¹

Le nombre de participants à la majorité des régimes de retraite correspond à celui des participants actifs occupés au moment de l'étude, quoique dans certains cas, la moyenne annuelle ou le nombre global de participants durant l'année de référence ait été déclaré. L'augmentation considérable du nombre de chômeurs en 1982, qui sans aucun doute a influé sur la participation aux régimes de retraite, n'a donc pas été prise en compte dans les calculs.

Il convient également de signaler que les membres des Forces armées qui sont habituellement exclus de la population active, sont inclus dans cette étude, parce que le régime établi en vertu de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes figure dans la base de données sur les régimes de retraite, au même titre que tous les régimes auxquels des employeurs contribuent.

Malgré ces limites et les divers concepts utilisés, il est possible de procéder à une analyse détaillée du taux d'adhésion de la population active. Affirmer que le taux de participation de la population active à des régimes de retraite privés n'était que de 39.1% au début de 1982, c'est ne pas tenir compte des nombreux travailleurs qui n'étaient pas admissibles à participer à ces régimes.

Comme les régimes de retraite privés s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés et qu'ils supposent une relation em-

¹ Voir le bulletin mensuel de décembre 1981 *La population active* (n° 71-001 au catalogue de Statistique Canada)

of female workers in the trade and community, business and personal service industries where pension plan coverage is significantly lower than in such industries as mining, construction and most manufacturing industries where male workers predominate. The greater prominence of female part-time to male part-time workers is also evident from the fact that the coverage for female full-time employed paid workers is higher by more than 10 percentage points than coverage of the total female employed paid workers. In the case of the male workers this participation rate increased by just 3.3%.

Plans in the Public and Private Sectors

As has been expressed previously, this report embraces all employer-sponsored pension plans in Canada in both the public and private sectors. Public sector plans are defined as those designed for employees of the three levels of government, including crown corporations, boards and commissions. Some of the largest plans in the country are in the public sector as is suggested by Table D.

forte proportion de travailleuses dans les services commerciaux, socio-culturels et personnels où les adhérents aux régimes de retraite sont beaucoup moins nombreux que dans le secteur des mines, de la construction et de la plupart des industries manufacturières à prédominance masculine. Le nombre plus élevé de travailleuses à temps partiel que de travailleurs à temps partiel est également mis en évidence lorsqu'on constate que le taux de participation chez les travailleuses rémunérées occupées à plein temps s'est accru de plus de 10 points de pourcentage par rapport à celui de l'ensemble des travailleuses rémunérées occupées. Ce taux de participation enregistré chez les travailleurs n'indique qu'une légère hausse de 3.3%.

Régimes de retraite des secteurs public et privé

Comme il a été mentionné précédemment, ce bulletin englobe tous les régimes de retraite auxquels contribuent les employeurs des secteurs public et privé au Canada. Par régimes du secteur public, on entend les régimes qui s'adressent aux salariés des trois paliers de l'administration publique, y compris les sociétés de la Couronne et les commissions, conseils et comités gouvernementaux. Comme le montre le tableau D, le secteur public offre quelques-uns des régimes les plus importants au pays.

TABLE D. Pension Plans and Members by Type of Organization of Employer, 1982

TABLEAU D. Régimes de retraite et nombre de participants selon le statut juridique de l'employeur, 1982

Type of organization Statut juridique	Plans - Régime		Members - participants					
			Male - Hommes		Female - Femmes		Total	
	No	%	No	%	No	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Public sector - Secteur public								
Municipal governments and enterprises - Administrations municipales et leurs sociétés	570	3.7	231,376	7.3	123,010	8.3	354,386	7.6
Provincial governments and enterprises - Administrations provinciales et leurs sociétés	114	0.8	502,597	15.8	564,578	38.3	1,067,175	22.9
Federal government and enterprises - Administration fédérale et ses sociétés	41	0.3	413,503	13.0	140,227	9.5	553,730	11.9
Non-Canadian government - Organismes publics étrangers	4		142	--	100	--	242	--
Total	729	4.8	1,147,618	36.1	827,915	56.1	1,975,533	42.4
Private sector - Secteur privé								
Incorporated companies - Sociétés incorporées	12 493	32.0	1,301,717	40.9	485,729	32.9	1,787,446	38.4
Partnerships and sole proprietors - Sociétés en nom collectif ou à propriétaire unique	273	1.8	10,709	0.3	2,913	0.2	13,622	0.3
Co-operatives - Cooperatives	240	1.6	29,612	0.9	19,226	1.3	48,838	1.0
Associations - Associations	664	4.4	13,147	0.4	11,072	0.7	24,219	0.5
Multi-employer agreements - Entente entre plusieurs employeurs	273	1.8	609,571	19.2	90,648	6.1	700,219	15.0
Other - Autres	560	3.7	68,914	2.2	39,144	2.7	108,058	2.3
Total	14,503	95.2	2,033,670	63.9	648,732	43.9	2,682,402	57.6
Grand total - Total general	15,232	100.0	3,181,288	100.0	1,476,647	100.0	4,657,935	100.0

Even though there were only 729 public sector plans at the beginning of 1982, fewer than 5% of the total, these

Même si au début de 1982, le secteur public ne comptait que 729 régimes, soit moins de 5% de l'ensemble des régimes de retraite,

plans covered 42% of the 4.7 million participants in all plans. In fact, of the 22 plans with membership in excess of 30,000, 15 were in the public sector and these 15 plans, moreover, covered 1.4 million members, or 72% of the public sector membership and 30% of the participants in all plans. The remaining 714 public sector plans covered only 560,000 members, just 12% of total membership.

In sharp contrast, the 2.7 million private sector members were covered by 14,503 plans. The 7 private sector plans with membership of 30,000 or more had fewer than 16% of the members in the private sector and less than 9% of all pension plan participants.

The proportion of labour force paid workers covered by pension plans continues to be much higher in the public sector than in the private sector. Public sector coverage was 98% versus just 34% in the private sector. This virtual full coverage of public sector workers coupled with recent widespread restraint in hiring of new workers by the three levels of government, resulted in a change in the ratio of public versus private sector participants. In 1982 public sector members were 42% of the total, down from 44% in 1980.

One of the major weaknesses of the private pension system has been the lack of portability, the provision that a worker can transfer his pension credits from one employer to another when he changes employment. To some degree this short-coming has been overcome through the growing popularity of multi-employer plans. Many of the public sector plans could be termed multi-employer, since they covered employees of school boards, hospitals, municipalities, etc. These plans, usually operating at a province-wide level, are tabulated in Table D under the appropriate level of government. The number of multi-employer plans in the private sector has steadily increased over the years. From 1980 to 1982 their number grew from 250 to 273, but, more importantly, the membership in these plans increased from 633,000 to greater than 700,000. Most of these plans are union negotiated, occupational plans in certain specific industries, particularly the construction trades, transportation, retail trade and forestry.

Private and public sector plans differ in a number of other areas such as funding agency, benefit levels, employee contribution rates, retirement ages and post retirement indexing. These differences will be highlighted throughout the report.

Contributory and Non-contributory Plans

The current survey shows that 69% of the 15,232 plans in operation at the beginning of 1982 were contributory. Under these plans the employees as well as the employers were required to contribute and 68% of all plan members were in this situation.

During the 1960s there was a modest but steady trend towards non-contributory plans. In 1960 only 7% of all

il regroupait néanmoins 42% du nombre total (4.7 millions) de participants. En fait, 15 des 22 régimes comptant plus de 30,000 participants étaient offerts par le secteur public. De plus, ces 15 régimes comptaient au total 1.4 million de participants, soit 72% de tous les cotisants du secteur public et 30% des participants à tous les régimes. Les 714 autres régimes du secteur public regroupaient uniquement 560,000 membres, soit à peine 12% de l'ensemble des participants.

Par opposition, les 2.7 millions de participants du secteur privé cotisaient à 14,503 régimes. Les 7 régimes du secteur privé, comptant 30,000 participants et plus, regroupaient moins de 16% de tous les membres du secteur privé et moins de 9% des participants à tous les régimes de retraite.

Le pourcentage des travailleurs rémunérés occupés qui cotisent à des régimes de retraite du secteur public continue à dépasser celui des cotisants aux régimes du secteur privé. La participation aux régimes publics était de 98% contre seulement 34% de celle enregistrée par les régimes privés. Cette participation quasi intégrale des travailleurs du secteur public, de même que les récentes restrictions imposées universellement au recrutement de nouveaux travailleurs par les trois paliers du gouvernement ont entraîné un changement du taux de participation aux régimes du secteur public par rapport aux régimes du secteur privé. En 1982, le nombre de cotisants aux régimes du secteur public, qui était de 44% en 1980, est tombé à 42% du total.

Une des principales faiblesses des régimes de retraite est le fait que les crédits de rentes ne peuvent être transféré d'un employeur à un autre lorsqu'un travailleur change d'emploi. Cette lacune a été compensée à un certain degré par l'utilisation de plus en plus étendue de régimes à plusieurs employeurs. Bon nombre des régimes du secteur public pourraient être qualifiés de régimes à plusieurs employeurs, étant donné qu'ils regroupent des salariés de conseils scolaires, d'hôpitaux, d'administrations municipales, etc. Des données sur ces régimes, habituellement appliqués à l'échelle provinciale, sont présentées dans le tableau D sous le palier d'administration publique correspondant. Le nombre de régimes à plusieurs employeurs du secteur privé a connu une augmentation soutenue au fil des ans. De 1980 à 1982, ils sont passés de 250 à 273, mais, plus important encore, le nombre de participants a grimpé de 633,000 à plus de 700,000. La plupart de ces régimes sont des plans négociés au niveau syndical ou des régimes visant les travailleurs de certaines industries, particulièrement celles de la construction, du transport, du commerce de détail et de l'exploitation forestière.

Les régimes des secteurs public et privé se distinguent sur de nombreux autres plans, notamment les gestionnaires de caisse de retraite, le niveau des prestations, le taux de cotisations des salariés, l'âge de la retraite et l'indexation après la retraite. Nous ferons ressortir ces différences tout au long de la publication.

Régimes contributifs et non contributifs

La présente étude révèle qu'au début de 1982, 69% des 15,232 régimes de retraite actifs étaient des régimes contributifs, c'est-à-dire des régimes auxquels doivent cotiser à la fois les salariés et les employeurs. Le pourcentage de cotisants à ces régimes était de 68% de l'ensemble.

Au cours des années 1960, une tendance modérée mais constante s'est dessinée en faveur des régimes non contributifs. En

plans, covering 20.5% of total membership, were non-contributory. By 1970 the proportion of non-contributory plans had increased to 24.5% and these plans accounted for 22% of all members. This proportion in plans had remained virtually the same by 1980, whereas the proportion of members had increased to just over 30%.

1960, les régimes non contributifs n'intervenaient que pour 7% de l'ensemble des régimes et regroupaient 20.5% de tous les participants. En 1970, la proportion de régimes non contributifs était de 24.5% et ceux-ci regroupaient 22% de l'ensemble des participants. La proportion de régimes non contributifs est demeurée pratiquement la même en 1980, tandis que le pourcentage de participants a atteint un peu plus de 30%.

TABLE E. Pension Plans and Members in Contributory and Non-contributory Plans, by Public and Private Sectors, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU E. Régimes de retraite et participants aux régimes contributifs et non contributifs, dans les secteurs public et privé, 1970, 1980 et 1982

Year and sector Année et secteur	Contributory Contributifs		Non-contributory Non contributifs		Total	
	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants
1970:						
Both sectors - Les deux secteurs	12,192	2,204,002	3,945	618,334	16,137	2,822,336
Public sector - Secteur public	700	1,246,203	12	24,568	712	1,270,771
Private sector - Secteur privé	11,492	957,799	3,933	593,766	15,425	1,551,565
1980						
Both sectors - Les deux secteurs	10,976	3,129,728	3,610	1,345,701	14,586	4,475,429
Public sector - Secteur public	664	1,948,828	26	21,103	690	1,969,931
Private sector - Secteur privé	10,312	1,180,900	3,584	1,324,598	13,896	2,505,498
1982						
Both sectors - Les deux secteurs	10,489	3,183,281	4,743	1,474,654	15,232	4,657,935
Public sector - Secteur public	704	1,955,638	25	19,895	729	1,975,533
Private sector - Secteur privé	9,785	1,227,643	4,718	1,454,759	14,503	2,682,402

However, one of the most significant changes that took place amongst employer-sponsored pension plans in Canada between 1980 and 1982 was a movement towards non-contributory plans. By 1982 non-contributory plans represented 31% of the total and covered nearly 32% of all members. In fact, even though there was a decline of nearly 500 contributory plans from 1980 to 1982, non-contributory plans increased by 1,133. Most of the newly registered plans, as was mentioned earlier, were for significant shareholders and executives of companies and 95% of these plans were non-contributory. Furthermore, an analysis of the 13,000 plans active in both 1980 and 1982 indicates that a significant number were amended from contributory status in 1980 to non-contributory in 1982.

Finally, it must be remembered that virtually all public sector plans were contributory, whereas nearly one third of private sector plans did not require employee contributions. In fact, what trend there has been towards non-contributory plans has been largely confined to the private sector and

Par ailleurs, un changement des plus significatifs observé entre 1980 et 1982 au niveau des régimes de retraite offerts par l'employeur a été la tendance grandissante à l'établissement de régimes non contributifs. En 1982, ces derniers constituaient 31% de l'ensemble et regroupaient presque 32% de tous les participants. En fait, même si presque 500 régimes contributifs ont été résiliés entre 1980 et 1982, le nombre de régimes non contributifs s'est accru de 1,133. Tel qu'il a été mentionné plus haut, la plupart des nouveaux régimes enregistrés ont été établis en faveur d'importants actionnaires et de cadres de sociétés et 95% d'entre eux étaient non contributifs. De plus, un examen des 13,000 régimes actifs en 1980 et 1982 révèle qu'un grand nombre de régimes qui étaient contributifs en 1980 ont été transformés en régimes non contributifs en 1982.

Enfin, il convient de souligner que pratiquement l'ensemble des régimes publics étaient contributifs alors qu'environ un tiers des régimes privés n'exigeaient aucune cotisation de la part de l'employé. En fait, c'est essentiellement dans le secteur privé que se dégage une tendance en faveur des régimes non contributifs. Par

the heavy weighting of the public sector plans on the aggregate data tends to hide the fact that 54% of the members of private sector plans were not required to make contributions.

Provincial Distribution

As was mentioned earlier, the 4,658,000 pension plan members in 1982 represented 46.8% of the employed paid workers in the labour force. This participation rate varied substantially from province to province as indicated in Table F. Ontario, with nearly 39% of all members, had a rate slightly less than the national average, whereas the 1.8 million Quebec members, 25% of the Canada total, represented nearly 48% of all Quebec employed paid workers. In Atlantic Canada the coverage was below the national average varying from a low of 37% for Prince Edward Island to a high of 46% in Nova Scotia. In Western Canada Manitoba's rate was 46%, that for Saskatchewan and Alberta was 43% and British Columbia with the highest rate in the country had nearly 50% coverage. The high level of coverage in British Columbia may be attributed to the prevalence of union negotiated, multi-employer plans in that province.

This phenomenon also explains why 65% of the plan members in British Columbia were in the private sector, a percentage surpassed by no other province. Private sector membership exceeded 50% in Ontario (63%), Alberta (56%), Quebec and Manitoba (54%), whereas in Saskatchewan and in Atlantic Canada the public sector proportion exceeded that of the private sector.

Industrial Distribution

Classification of pension plans by their industrial affiliation presented a number of technical difficulties, particularly in the allocation of multi-industry plans. In theory, an industry is a grouping of establishments each of which produces a single identical product. At best, this type of classification is a complex process, because in many cases the range of products associated with a particular establishment is quite diverse. But this complexity is magnified when dealing with companies whose activities cut across a number of industrial sectors or for a family of companies in widely different industries. An example is the Canadian Pacific group of companies which includes railroads, steamship lines, an air line, hotels and an investment company.

Most pension plans are in single industry units and present no classification problem; the Standard Industrial Classification (SIC) system has been used in this process. Difficulties arise with the large integrated companies whose operations cut across a number of industrial sectors. Since these large organizations have a very heavy weighting in terms of members covered, the classification of these units severely limits the validity of the industrial distribution presented in this report.

ailleurs, le taux de participation nettement supérieur enregistré par les régimes offerts dans le secteur public a tendance à dissimuler le fait que 54% des participants aux régimes privés ne sont pas tenus de verser des cotisations.

Répartition provinciale

Tel qu'il a été mentionné précédemment, les 4,658,000 cotisants aux régimes de retraite en 1982 représentaient 46.8% de l'ensemble des travailleurs rémunérés occupés. Ce taux de participation varie considérablement d'une province à une autre, comme on peut le voir dans le tableau F. En Ontario, qui regroupe près de 39% de l'ensemble des cotisants, le taux de participation est légèrement inférieur à la moyenne nationale, alors qu'au Québec, les 1,8 million d'adhérents (25% de l'ensemble) représentent près de 48% de tous les travailleurs rémunérés de cette province. Dans les provinces de l'Atlantique, la proportion de cotisants est inférieure à la moyenne nationale, s'échelonnant entre 37% à l'Île-du-Prince-Édouard et 46% en Nouvelle-Écosse. Dans l'Ouest canadien, le taux de participation est de 46% au Manitoba, 43% en Saskatchewan et en Alberta, tandis qu'en Colombie-Britannique, il est d'environ 50%, soit bien au-dessus de la moyenne nationale. Ce taux de participation élevé est attribuable à la prédominance des régimes de retraite qui font l'objet de négociations multipartites ou de régimes à plus d'un employeur dans cette province.

Ce phénomène peut expliquer également que 65% des participants en Colombie-Britannique ont adhéré à un régime du secteur privé, pourcentage qui n'a été dépassé dans aucune autre province. La proportion d'adhérents aux régimes de retraite du secteur privé était supérieure à 50% en Ontario (63%), en Alberta (56%), au Québec et au Manitoba (54%), alors qu'en Saskatchewan et dans les Maritimes, la proportion d'adhérents à des régimes du secteur public a dépassé celle des participants à des régimes privés.

Répartition selon l'activité économique

La classification des régimes de retraite selon leur appartenance aux différentes branches d'activité a posé un certain nombre de difficultés d'ordre technique, en particulier dans le cas des régimes multi-industriels. En théorie, une branche d'activité économique se compose d'un groupe d'établissements dont chacun fabrique un seul et même produit. Même dans les cas les plus simples, cette classification est toujours fort complexe, car, souvent la gamme des produits particuliers à une entreprise est assez variée. De plus, cette complexité s'accroît lorsqu'on a affaire à des entreprises dont les activités touchent plusieurs secteurs, ou à un groupe d'entreprises oeuvrant dans des branches d'activité complètement différentes. À titre d'exemple, citons le Canadien Pacifique qui comprend une société ferroviaire, des compagnies de navigation, une compagnie aérienne, des hôtels et une société de placements.

La plupart des régimes de retraite ne s'étendent qu'à une seule activité économique et ne posent aucun problème de classification. La Classification type des industries (CTI) a d'ailleurs été utilisée à cette fin. Les difficultés surgissent lorsqu'il s'agit de grandes entreprises intégrées dont les activités touchent un grand nombre de secteurs économiques. Comme ces entreprises répondent pour un pourcentage très élevé de participants, leur classification limite donc considérablement la validité de la répartition par activité économique que nous présentons ici.

TABLE F. Proportion of Total Labour Force and Employed Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Province, 1980r and 1982¹

TABEAU F. Pourcentage de la population active totale et des travailleurs rémunérés occupés dans la population active qui participent à des régimes de retraite, par province, 1980r et 1982¹

Province and year Province et année	Number of plan members Nombre de participants à un régime de retraite	Percentage of total labour force Pourcentage de la population active totale	Percentage of employed paid workers in the labour force Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés dans la population active
1980:			
Newfoundland - Terre-Neuve	63,527	30.5	41.0
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	12,838	23.8	33.8
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	137,747	37.8	46.2
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	102,292	36.0	44.3
Québec	1,154,346	40.0	48.4
Ontario	1,758,963	40.8	48.1
Manitoba	175,193	36.3	44.6
Saskatchewan	130,933	30.1	42.4
Alberta	365,682	35.8	42.5
British Columbia - Colombie-Britannique	547,622	44.5	52.5
Total	4,475,429²	39.7	47.7
1982:			
Newfoundland - Terre-Neuve	68,068	31.1	40.8
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	14,692	26.7	36.7
Nova Scotia - Nouvelle-Ecosse	144,088	37.9	46.0
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	105,397	35.1	43.5
Quebec	1,171,754	39.0	47.7
Ontario	1,793,950	39.8	46.6
Manitoba	187,062	37.7	46.1
Saskatchewan	145,618	32.0	43.3
Alberta	423,233	37.0	43.1
British Columbia - Colombie-Britannique	569,514	42.3	49.5
Total	4,657,935²	39.1	46.8

¹ Labour force data used are annual averages, for 1979 and 1981 and include the Armed Forces.

¹ Les données sur la population active sont les moyennes annuelles de 1979 et 1981 et comprennent les membres des Forces armées.

² Includes plan members in Yukon and Northwest Territories and outside Canada.

² Y compris les participants du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'étranger.

A number of anomalies were found. Some industries in the manufacturing group showed a larger number of persons covered by pension plans than the estimated annual employment. On examination, it was found that the industrial group was dominated by a few large integrated firms whose operations cut across a number of industries such as manufacturing, wholesale and retail trade, transportation, etc. Since the principal activity was manufacturing, the plan was assigned to this industry, thus overstating manufacturing at the expense of trade and transportation.

A classic example of this type of misdirection of plans by industry was in forestry. The integrated firms which characterize this industry, cut across a number of industrial groupings, so that the ultimate allocation of the plans to their principal industries absorbed such significant numbers of forestry workers that the remaining figures were grossly distorted. In fact, the figures were so obviously understated, that forestry is not shown separately.

Another area where sharp differences appeared was in public administration and defence. The classification principles normally applied in this area by the SIC system is somewhat different from the other industrial sectors and as such, corresponds more closely to the techniques used for pension classification. For government entities, the unit of measurement is the number employed rather than the "census value added". Nevertheless even here, where classification principles are common, there are wide deviations due to structure of the pension system based on large integrated units where detailed data are difficult if not impossible to obtain. An excellent example is the Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS) which has brought into a single plan the pension arrangements of

Un certain nombre d'anomalies ont été relevées. Dans certaines branches du secteur des industries manufacturières, on a constaté que le nombre de participants à des régimes de retraite était supérieur au nombre estimatif annuel des salariés. Après examen, on s'est aperçu que le secteur en cause était dominé par quelques grandes entreprises intégrées dont les activités recoupent plusieurs branches d'activité, notamment les industries manufacturières, le commerce de gros et de détail, les transports, etc. Comme l'activité principale est la fabrication, on a classé le régime dans cette branche, ce qui gonfle les données sur les industries manufacturières au détriment de celles sur le commerce et les transports.

L'exploitation forestière en est un exemple classique. Les entreprises intégrées dans cette branche exercent des activités dans un grand nombre de secteurs, de sorte que la répartition finale des régimes par principale activité économique a absorbé un tel nombre de travailleurs forestiers que les autres chiffres ont été manifestement faussés. En réalité, les chiffres étaient tellement sous-estimés que les données sur l'exploitation forestière ne sont plus présentées séparément.

Des différences énormes ont été relevées dans un autre secteur, soit celui de l'administration publique et de la défense. Les critères de classification de la CTI habituellement appliqués dans ce secteur diffèrent quelque peu de ceux des autres secteurs d'activité et, en l'occurrence, correspondent davantage aux normes de classification des régimes de retraite. Par exemple, dans le cas des organismes publics, l'unité de mesure est le nombre de personnes occupées plutôt que la "valeur recensée ajoutée". Cependant, même dans ce cas où les critères de classification sont semblables, il subsiste des écarts importants imputables à la structure des régimes de retraite, qui est fondée sur de grosses unités intégrées pour lesquelles il est difficile, voire impossible, d'obtenir des données détaillées. À titre d'exemple, citons le programme de retraite des fonctionnaires municipaux de l'Ontario (OMERS) qui

TABLE G. Members in Pension Plans by Industry, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU G. Participants aux régimes de retraite par activité économique, 1970, 1980 et 1982

Industry Activité économique	1970	1980	1982
Agriculture	1,388	1,137	1,244
Mines, quarries, oil wells - Mines, carrières, puits de pétrole	80,211	113,505	130,977
Manufacturing ¹ - Industries manufacturières ¹	796,837	1,137,222	1,171,127
Construction - Bâtiment et travaux publics	107,414	303,062	313,762
Transportation and communication - Transports et communications	337,809	441,269	453,883
Trade - Commerce	142,504	303,370	335,187
Finance, insurance and real estate - Finance, assurances et affaires immobilières	149,906	219,527	254,870
Community, business and personal services - Services socio-culturels, commerciaux et personnels	445,158	661,041	679,867
Public administration - Administration publique	761,109	1,295,296	1,317,010
Industry unspecified - Industrie non spécifiée	-	-	8
Total	2,822,336	4,475,429	4,657,935

¹ Includes Forestry.

¹ Y compris l'exploitation forestière.

some 1,200 municipalities, boards and commissions. The SIC system assigns many of the boards and commissions to the appropriate industry according to their activity. For example, activities such as transport, water and power commissions, etc., are classified accordingly. The OMERS plan and others like it cannot be reduced into their component parts and therefore they are assigned to public administration, inflating the data for this industry. These anomalies, however, illustrate and emphasize the limitations of the industrial data stored in the pensions data bank and produced in this report. At best, these data provide general, broad approximations of the industrial distribution of pension plans and are not purported to show absolute figures.

Because of these limitations, no attempt has been made here to determine the degree of labour force coverage prevalent in each industry. Table G does provide a distribution of plan membership by major industrial classification. These data should be used with considerable caution.

Funding Agency

One of the more significant conditions that a pension plan must meet in order to qualify for registration under the Income Tax Act deals with "funding". A plan must be funded through a contract with a company authorized to carry on a life insurance business in Canada, a trust arrangement, or an arrangement administered by the Government of Canada or the government of a province.

In this study, pension plans using the facilities of insurance companies were defined as insured plans; where the funding agency was a trust company or individuals acting as trustees the plan was classified as a trustee plan; and if both agencies were used the plan was classified as a combination. Finally the category identified as the government consolidated revenue funds consisted of public service plans wherein contributions were paid into federal or provincial consolidated revenue funds, and used for general government purposes.

The general pattern of funding arrangements showed relatively little change since 1970. As in the past, insurance companies were the most widely used funding agencies in terms of plans. At the beginning of 1982, 69.7% of all plans were funded with insurance companies, but these plans tended to be the smaller ones and in total accounted for only 13% of all members.

Insurance companies offer four basic underwriting methods for purposes of employer-sponsored pension plans. The individual annuity contract method (pension trust) was quite common in the 1940s and 1950s, but its use has steadily declined over the years so that by 1982 only 462 plans, covering less than 2,500 members, were underwritten by individual annuity contracts. While the group contract method continues to be the most prevalent, its use has declined in recent years, both in real and relative terms.

regroupe en un seul régime coordonné les régimes de retraite de quelque 1,200 municipalités, conseils et commissions dans la branche appropriée, selon leur activité. La CTI permet de classer un grand nombre des conseils et commissions dans la branche appropriée, selon leur activité. Ainsi, des activités comme le transport, les régies hydro-électriques et les services d'eau sont classées en conséquence. Comme il est impossible d'en dissocier les composantes, le régime OMERS et les autres du même genre sont classés dans l'administration publique, ce qui gonfle les données pour cette branche d'activité. Les anomalies font toutefois ressortir les limites des données ventilées selon l'activité économique, qui sont stockées dans la banque de données sur les régimes de retraite et présentées dans ce bulletin. Au mieux, ces données fournissent une approximation générale de la répartition des régimes de retraite par activité économique; ils ne constituent aucunement des chiffres absolus.

À cause de ces limites, il a semblé inutile de déterminer la participation de la population active dans chaque branche d'activité. Le tableau G donne la répartition des participants selon les grands groupes d'activité. Ces données doivent être utilisées avec beaucoup de réserve.

Gestionnaire des caisses de retraite

Pour être agréé aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu, un régime de retraite doit remplir de nombreuses conditions dont la plus importante est celle de la capitalisation. Un régime de retraite par capitalisation doit faire l'objet d'un contrat conclu avec une société d'assurance-vie agréée au Canada ou d'un accord fiduciaire, ou encore d'un accord dont l'application incombe à l'administration fédérale ou à l'administration provinciale en cause.

Dans la présente étude, les régimes de retraite dont les prestations sont garanties par une société d'assurance sont définis comme des régimes garantis. Lorsque le gestionnaire de la caisse de retraite est une société de fiducie ou un groupe de personnes agissant comme fiduciaires, le régime porte le nom de régime en fiducie. Si l'on a recours à ces deux sources de capitalisation, il s'agit alors de régimes à gestion mixte. Enfin, la catégorie assimilée aux fonds de revenus consolidés de l'État comprend les régimes à l'intention des fonctionnaires, régimes en vertu desquels toutes les cotisations sont versées au fonds du revenu consolidé fédéral ou provincial et servent aux fins de l'administration publique en général.

Le mode de capitalisation général a relativement peu changé depuis 1970. Comme par le passé, les sociétés d'assurance continuent d'être les gestionnaires de caisses de retraite les plus répandus. Au début de 1982, elles assuraient la capitalisation de 69.7% de tous les régimes, mais il s'agissait surtout de petits régimes qui regroupent seulement 13% du nombre total des participants.

Les sociétés d'assurance offrent essentiellement quatre modes de souscription dans le cas des régimes de retraite établis à titre continu par un employeur. Dans les années 40 et 50, les contrats individuels de retraite (caisse de retraite) étaient assez répandus, mais, au fil des ans, ils ont constamment perdu du terrain, de sorte qu'en 1982, seulement 462 régimes, regroupant moins de 2,500 participants, étaient garantis par des contrats individuels de retraite. Par ailleurs, les contrats collectifs de retraite qui étaient le mode de capitalisation le plus courant ont également régressé au cours des

At the beginning of 1982, 4,345 plans, or 29% of all plans, were underwritten by group contracts compared with 5,276 plans, or 36% of all plans, in 1980. The 4,345 plans underwritten by group contracts were mostly small and in total covered just 2.3% of all plan members. Contrasting with this decline was the growth in plans using the deposit administration and segregated fund methods which offer some of the flexibility of trustee funds. Deposit administration contracts increased from 1,979, in 1980 to 2,714 by 1982 while segregated funds increased from 1,532 to 1,731 over the same period. Some 1,371 plans covering 136,207 members used a combination of insurance company contracts. Most of these were a combination of deposit administration and segregated fund arrangements.

dernières années, tant en chiffres absolus qu'en chiffres relatifs. Au début de 1982, 4,345 régimes, soit 29% de l'ensemble des régimes, étaient garantis par des contrats collectifs, contre 5,276 régimes, soit 36% de l'ensemble des régimes, en 1980. Les 4,345 régimes garantis par des contrats collectifs étaient, pour la plupart, de petits régimes et regroupaient au total moins de 2.3% de tous les participants. En revanche, le nombre de contrats de gestion de dépôts et de caisse en gestion distincte, dont la souplesse de fonctionnement s'apparente à celle des caisses de fiducie, a connu une forte progression. Ainsi, le nombre de contrats de gestion de dépôts est passé de 1,979 en 1980 à 2,714 en 1982, alors que le nombre de contrats de caisse en gestion distincte a grimpé de 1,532 à 1,731 au cours de la même période. Quelque 1,371 régimes, regroupant 136,207 participants, font l'objet d'une combinaison de contrats souscrits auprès de sociétés d'assurance. Il s'agit dans la majorité des cas de contrats mixtes de caisse en gestion distincte et de gestion de dépôts.

TABLE H. Pension Plans and Members by Funding Agency, 1982

TABLEAU H. Régimes de retraite et participants selon le mode de financement, 1982

Funding agency	Plans		Members	
Mode de financement	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Insurance companies - Compagnies d'assurances	10,623	69.7	619,609	13.3
Individual contracts - Contrats individuels	462	3.0	2,495	0.1
Group contracts - Contrats collectifs	4,345	28.5	109,116	2.3
Deposit administration - Contrats de gestion des dépôts	2,714	17.8	160,990	3.5
Segregated funds - Contrats de gestion distincte de caisse	1,731	11.4	210,801	4.5
Combinations - Combinaisons	1,371	9.0	136,207	2.9
Trusteed - Fiducie	4,331	28.4	3,181,365	68.3
Corporate trustees - Sociétés de fiducie	3,093	20.3	1,684,202	36.2
Individual trustees - Fiduciaires particuliers	1,183	7.8	1,363,723	29.3
Pension fund societies - Sociétés de caisse de retraite	13	0.1	86,643	1.9
Combinations - Combinaisons	42	0.3	46,797	1.0
Canadian government annuities - Rentes sur l'État	38	0.2	141	..
Combinations - Combinaisons	221	1.5	170,333	3.7
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	19	0.1	686,487	14.7
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0

Whereas most small plans tended to use insurance companies as the funding agency, most large plans used trust arrangements. The 4,331 plans that were trustee accounted for 28% of all plans. These relatively few plans however, covered 68% of all members, 3.2 million out of a total of 4.7 million. With this heavy concentration of coverage, trustee pension funds represented the most significant group of funding arrangements both in terms of annual cash flow and accumulated assets. Employee and employer contributions to trustee funds amounted to \$5.9 billion in 1981, accounting for 63% of the contributions to all plans, and the book value of the assets held by these funds reached a record high of \$60.5 billion at the end of 1981. The degree to which accumulated assets of private pension plans are concentrated in trustee funds and how these funds are invested is demonstrated in the Statistics

On a observé que la caisse de retraite de la plupart des régimes de petite taille était gérée par des sociétés d'assurance, alors que celle des régimes plus importants était confiée à des sociétés de fiducie. Les 4,331 régimes en fiducie intervenaient pour 28% de tous les régimes. Cependant, ces régimes, relativement peu nombreux, regroupaient 68% de tous les participants, soit 3.2 millions des 4.7 millions de cotisants. La majeure partie des participants se retrouvant dans cette catégorie, les caisses de retraite en fiducie représentaient la principale source de capitalisation, tant du point de vue de l'actif que des mouvements de la trésorerie dans l'année. Les cotisations versées par les employeurs et les salariés à des caisses de retraite en fiducie se sont élevées à 5.9 milliards de dollars en 1981, ce qui représente presque 63% de toutes les cotisations versées au titre de l'ensemble des régimes. La valeur comptable de l'actif détenu par ces caisses de retraite a atteint un sommet de 60.5 milliards de dollars à la fin de 1981. Pour connaître

Canada publication *Trusteed Pension Plans Financial Statistics*, (Catalogue No. 74-201, Annual).

There were 221 plans that were classified as combination of trustee and insured arrangements and they covered 170,333 members. The insured portion in most cases was a segregated fund contract.

The smallest category in terms of plans, only 19 in all, was the group classified as government consolidated revenue funds. This group included some of the largest plans in the country, such as the superannuation plans of the federal public service, the Armed Forces, the RCMP and the provincial public service of some of the provinces. Together they accounted for 686,487 participants, 15% of all members in Canada at the beginning of 1982. As the name implies, all contributions were paid into the consolidated revenues of the applicable governments and the funds were used for general government purposes. Characteristically these plans had no invested assets, so none of the funds were channelled into the financial markets.

Eligibility for Membership

Pension plans define the broad categories of employees who may participate and the conditions they must satisfy to become eligible. Some plans specifically exclude certain categories of workers such as seasonal or part-time employees. Furthermore, plans may be designed for a specific group of employees only and therefore the balance of the payroll would be excluded. Frequently in such cases separate plans are provided for different groups of employees. Thus a firm may have one plan for executives, another for salaried staff and a third for hourly paid or unionized employees. Municipalities frequently cover their entire payroll with a combination of plans designed for the various categories of employees by providing separate plans for firemen, policemen, office employees, etc. Often, in order to be eligible, an employee must also satisfy a service or age requirement, or a combination of the two, before participation may become effective. Since eligibility for membership is based on employment classification and fulfillment of certain conditions, these characteristics are discussed separately below.

Eligibility by Class of Employee

At the beginning of 1982, 58% of all plans in Canada were open to all employees on the sponsor's payroll and these plans accounted for 64% of total membership. The balance of the plans were restricted to various classes of employees.

One large group, consisting of 1,728 plans, restricted membership to salaried employees, but these plans tended to be small, covering less than 6% of all members. Over one million workers participated in 922 plans restricted to

exactement quelle part de l'actif des régimes de retraite en fiducie est détenue dans des caisses de retraite en fiducie et de quelle façon il est placé, voir la publication annuelle *Régimes de pensions en fiducie - Statistique financière* (n^o 74-201 au catalogue).

Deux cent vingt et un régimes, regroupant 170,333 participants, sont considérés comme des régimes mixtes, c.-à-d. comme une combinaison de régime garanti et de régime en fiducie. Dans la plupart des cas, les prestations garanties étaient celles des contrats de caisse en gestion distincte.

La catégorie comptant le moins de régimes, soit seulement 19 au total, était celle du fonds de revenu consolidé de l'administration publique. On y retrouve quelques-uns des régimes les plus importants au pays, par exemple les régimes de pensions de la Fonction publique fédérale, des Forces armées, de la GRC et de certaines administrations publiques provinciales. Ensemble, ces régimes intervenaient, au début de 1982, pour 686,487 participants, soit environ 15% de tous les participants au Canada. Comme l'expression l'indique, toutes les cotisations ont été versées au fond du revenu consolidé des administrations en cause et les sommes ont été affectées à l'administration publique en général. Fait intéressant à noter, comme les régimes n'ont pas fait de placements, aucune somme dans les caisses n'a été mise en circulation sur les marchés financiers.

Admissibilité

Les grandes catégories de salariés admissibles et les conditions d'adhésion varient d'un régime de retraite à un autre. En effet, certains régimes refusent expressément des catégories particulières de travailleurs, par exemple les saisonniers ou les travailleurs à temps partiel. D'autres régimes s'adressent exclusivement à un groupe précis de salariés et, par conséquent, excluent tous les autres travailleurs sur la liste de paye. Dans de pareils cas, il n'est pas rare qu'on prévoit des régimes distincts pour les diverses catégories de salariés. Ainsi, une entreprise peut offrir un régime à ses cadres, un autre à ses employés à traitement et un troisième aux travailleurs horaires ou aux syndiqués. Il arrive souvent que les municipalités offrent à leurs différentes catégories de salariés, par exemple à leurs pompiers, policiers et employés de bureau, un ensemble de régimes correspondant aux besoins de chacune d'elles. De plus, pour être admissible à un régime, le salarié doit également satisfaire aux conditions d'âge ou d'années de service et parfois aux deux. Comme l'admissibilité aux régimes de retraite repose sur la catégorie d'emploi et sur un certain nombre d'autres conditions, ces éléments sont étudiés séparément ci-dessous.

Admissibilité selon la catégorie d'emploi

Au début de 1982, 58% de tous les régimes en vigueur au Canada étaient accessibles à tous les salariés figurant sur la liste de paye des entreprises en cause, et ces régimes regroupaient plus de 64% de tous les participants. Quant aux autres régimes, ils s'adressaient exclusivement à diverses catégories professionnelles.

Par ailleurs, 1,728 régimes s'adressaient uniquement à des employés à traitement et la majorité comptait peu de participants, soit moins de 6% du nombre total d'adhérents. Plus d'un million de travailleurs cotisaient à 922 régimes réservés exclusivement aux

members of unions. Closely associated with these plans were 621 plans, covering another 154,000 members, that restricted membership to hourly paid workers.

One of the largest of the remaining groups was the 1,953 plans restricted to executives, but these plans by their very nature tended to be small, and accounted for less than 8,000 members.

syndiqués. En outre, 621 régimes connexes, dont la participation se limitait aux travailleurs horaires, regroupaient 154,000 membres.

Un des groupes les plus importants se composait de 1,953 régimes destinés exclusivement aux cadres. De par leur nature, ces régimes étaient en général de petite taille; en effet, ils comptaient moins de 8,000 participants.

TABLE I. Eligibility for Membership by Class of Employee, Showing Plans and Members, 1982

TABLEAU I. Admissibilité par catégorie d'emploi, selon le nombre et le pourcentage de régimes et de participants, 1982

Class of employees Catégorie d'emploi	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
All employees - Tous les salariés	8,772	57.6	2,982,799	64.0
Salaried - Employés à traitement	1,728	11.3	260,303	5.6
Hourly - Travailleurs horaires	621	4.1	154,113	3.3
Executive - Cadres	1,953	12.8	7,734	0.2
Supervisory - Surveillants	202	1.3	11,651	0.3
Combination - Combinaison de catégories	209	1.4	26,919	0.6
Union members - Salariés syndiqués	922	6.1	1,014,063	21.7
Other - Autres	805	5.3	197,640	4.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	20	0.1	2,713	0.1
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0

These "top hat" plans became more numerous in recent years due to the partial lifting of limitations placed by Revenue Canada on "significant shareholder" plans. Revenue Canada's position was that plans could not be primarily for the benefit of a shareholder, i.e. "...one who, alone or in combination with a parent, spouse or child, owns, controls or has a beneficial interest ... in shares that represent 10% or more of the voting power attached to the shares of a company that is participating in the plan"². Restrictions were placed on participation by such shareholders in a company pension plan and plans covering them only were precluded entirely. These restrictions were to some extent lifted in January of 1980, resulting in a significant increase in the number of plans of this nature. In fact, the number of executive pension plans increased from 1,054 in 1980 to 1,953 at the beginning of 1982.

Eligibility in 805 plans could not be allocated to any of the broad categories used in the classification system. Many of these plans restricted membership to such classes as non-teaching staffs, non-union employees, office staffs, key personnel and so on. Also some plans restricted membership to employees in a specific geographic location and a few imposed different restrictions for men and women. The most significant change within this group has been the rapid decline over the past eight years in the number of plans that restricted membership on the basis of

Les régimes s'adressant aux cadres étaient très répandus au cours des dernières années, ce qui est surtout attribuable à la suppression partielle des restrictions imposées par Revenu Canada aux régimes contrôlés par "un actionnaire principal". L'argument que Revenu Canada avait invoqué en imposant lesdites restrictions était que le but premier des régimes n'est pas de profiter à un actionnaire, c'est-à-dire à une personne qui, seule ou avec un parent, un conjoint ou un enfant possède, contrôle ou détient des actions qui représentent 10% et plus du droit de vote de la société qui participe au régime². Des restrictions ont été imposées sur la participation de pareils actionnaires au régime de retraite d'une société et les régimes s'adressant exclusivement à ces derniers ont été complètement interdits. Ces restrictions ont été, dans une certaine mesure, levées en janvier 1980, ce qui a entraîné une augmentation considérable du nombre de régimes de ce genre. En fait, le nombre de régimes s'adressant aux cadres a augmenté de 1,054 en 1980 à 1,953 au début de 1982.

Dans le cas de 805 régimes, l'admissibilité n'a pu être définie en fonction des grandes catégories d'emploi utilisées dans la classification. Nombre de ces régimes s'adressaient exclusivement à certaines catégories professionnelles comme le personnel non enseignant, les salariés non syndiqués, le personnel de bureau, le personnel d'encadrement, etc. De plus, certains régimes ne visaient que les travailleurs dans des régions précises et quelques-uns imposaient même des conditions différentes selon le sexe. Le changement le plus notable qui s'est produit à l'intérieur de ce groupe au cours des huit dernières années est la chute du nombre

² See Revenue Canada, Taxation, Information Circular 72-13R7

² Voir la Circulaire d'information n° 72-13R7 de Revenu Canada Impôt

sex, dropping from more than 400 in 1974 to just over 100 in 1982.

The contrast between the public and private sectors in respect of eligibility by class of employee was striking. In the public sector 83% of the plans provided for unrestricted membership compared with 56% of private sector plans. The difference is even more pronounced in terms of membership. Virtually all (96%) public sector members were in plans that permitted unrestricted participation compared with only 41% of the private sector members. Of the 922 plans restricted to union employees 908 were in the private sector and they covered 98% of all members in union plans.

Compulsory and Voluntary Participation

Participation in a pension plan may or may not be a condition of employment. Generally in non-contributory plans all employees who fulfill eligibility requirements automatically participate, whereas the question of choice is a factor in contributory plans. Therefore, the analysis in this section will be confined to contributory plans only.

The proportion of contributory plans that provided for employee participation on a voluntary basis stood at 71% during the sixties and the first half of the seventies, but since 1976 this percentage has been declining and at the beginning of 1982 it was just over 60%. This high proportion of voluntary plans, however, covered less than 15% of all contributory plan members in 1982. Contributory plans that provided for compulsory membership approximated 25% of the total previous to 1976, but by 1982 had increased to over 37%. These plans, however, covered more than 87% of all contributory plan members, indicating that most of the larger plans provided for mandatory participation.

An analysis of contributory plans in the public sector produces a vastly different picture from a study of the private sector. Nearly 58% of such public sector plans provided for compulsory membership for both men and women. Most of the large employers in the public sector made membership in their plans mandatory and as a result almost 88% of contributory, public sector membership fell in this category. In the private sector, less than 36% of contributory plans had compulsory participation for new employees, but these plans covered more than 71% of the members.

Eligibility Conditions

Eligibility conditions determine the earliest date at which an employee may participate in the plan. The most common conditions involve the attainment of a minimum age and/or the completion of a minimum period of service. The use of a maximum age is also quite common but is generally used in conjunction with other conditions. Table 5 in the body of this report provides detailed data on age and service eligibility requirements for both contributory and non-contributory plans.

de régimes s'adressant exclusivement aux hommes ou aux femmes. En effet, leur nombre est tombé de plus de 400 en 1974 à un peu plus de 100 en 1982.

Au chapitre de l'admissibilité selon la catégorie d'emploi, il existe une différence marquée entre les secteurs public et privé. Dans le secteur public, 83% des régimes sont accessibles à toutes les catégories professionnelles, contre 56% dans le secteur privé. Le contraste est encore plus frappant au niveau du nombre des participants. La quasi-totalité (96%) des adhérents du secteur public participent à des régimes non restrictifs, contre 41% seulement des participants aux régimes du secteur privé. Sur les 922 régimes réservés exclusivement aux salariés syndiqués, 908 étaient des régimes privés et ils regroupaient 98% de tous les syndiqués participant à des régimes.

Participation obligatoire et facultative

La participation à un régime de retraite peut être une condition d'emploi. En règle générale, dans les régimes non contributifs, tous les salariés qui satisfont aux conditions d'admissibilité deviennent automatiquement des participants, tandis que, dans le cas des régimes contributifs, la participation peut aussi être facultative. L'analyse qui suit porte donc uniquement sur les régimes contributifs.

Durant les années 60 et la première moitié de la décennie suivante, la proportion de régimes contributifs à participation facultative est demeurée constante (71%). Depuis 1976, ce pourcentage a connu une baisse et, au début de 1982, il était d'à peine 60%. Cependant, malgré le pourcentage élevé de régimes à participation facultative, ces derniers ne regroupent que 15% de l'ensemble des participants aux régimes contributifs en 1982. La proportion de régimes contributifs à participation obligatoire est passée d'environ 25% de l'ensemble des régimes avant 1976 à plus de 37% en 1982. Ces régimes regroupaient toutefois plus de 87% de tous les participants aux régimes contributifs, ce qui signifie que la participation à la plupart des gros régimes est obligatoire.

L'analyse des régimes contributifs dans le secteur public fait ressortir une situation très différente de celle du secteur privé. Près de 58% des régimes du secteur public prévoient la participation obligatoire des hommes et des femmes. La plupart des employeurs importants de ce secteur offrent des régimes à participation obligatoire et, par conséquent, ceux-ci regroupent presque 88% du nombre total de participants aux régimes contributifs en vigueur dans ce secteur. Dans le secteur privé, moins de 36% des régimes contributifs exigent la participation obligatoire des nouveaux salariés, et il regroupent plus de 71% des participants.

Conditions d'adhésion

Les conditions d'adhésion précisent la date à partir de laquelle le salarié peut commencer à participer à un régime. La plupart des régimes imposent un âge minimum ou un nombre minimum d'années de service. Ils fixent assez souvent un âge maximum, en plus d'autres conditions. Le tableau 5 contient des données détaillées sur les conditions d'âge et les années de service requises pour être admissible aux régimes contributifs et non contributifs.

TABLE J. Compulsory and Voluntary Participation for New Employees in Contributory Plans, by Public and Private Sectors, Showing Plans and Members, 1982

TABLEAU J. Participation obligatoire et facultative des nouveaux salariés aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, selon le nombre et le pourcentage de régimes et de participants, 1982

	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Participation and sector - Participation et secteur:				
Both sectors - Les deux secteurs:				
Compulsory - Obligatoire	3,894	37.1	2,587,557	81.3
Voluntary - Facultative	6,343	60.5	469,852	14.7
Plan closed to new members - Régime fermé aux nouveaux salariés	112	1.1	110,753	3.5
Variable by sex - Variable selon le sexe	140	1.3	15,119	0.5
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0
Public sector - Secteur public:				
Compulsory - Obligatoire	408	57.9	1,712,315	87.5
Voluntary - Facultative	254	36.1	134,885	6.9
Plan closed to new members - Régime fermé aux nouveaux salariés	38	5.4	108,298	5.5
Variable by sex - Variable selon le sexe	4	0.6	140	--
Total	704	100.0	1,955,638	100.0
Private sector - Secteur privé:				
Compulsory - Obligatoire	3,486	35.6	875,242	71.3
Voluntary - Facultative	6,089	62.2	334,967	27.3
Plan closed to new members - Régime fermé aux nouveaux salariés	74	0.7	2,455	0.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	136	1.4	14,979	1.2
Total	9,785	100.0	1,227,643	100.0

Although fewer than 22% of all plans had no service or age requirements so that qualified employees may participate as soon as they are hired, they nevertheless covered nearly 38% of all plan members. Non-contributory plans, which accounted for nearly 1.5 million members, had a greater tendency to permit unrestricted participation than did contributory plans. At the beginning of 1982, over 50% of all non-contributory plans imposed no service or age conditions compared with less than 9% of all contributory plans. The non-contributory plans with no eligibility conditions covered 71% of the membership in all non-contributory plans compared with 22% in contributory plans. Different patterns were also observed in the private and public sectors as is demonstrated in Table 6. Some 47% of the private sector members were in plans that imposed no eligibility conditions compared with less than 24% for the public sector.

A minimum period of service was the sole pre-condition for participation in greater than 23% of the plans and in another 45% of the plans, service was combined with age,

Quoique seulement 22% des régimes n'imposent pas de conditions d'âge ni un nombre minimum d'années de service permettant ainsi aux salariés admissibles de s'y inscrire dès leur entrée en fonction, ces régimes regroupent néanmoins 38% du nombre total d'adhérents. La tendance à ne poser aucune condition d'adhésion est plus répandue dans le cas des régimes non contributifs qui comptent 1.5 million de participants, que dans celui des régimes contributifs. Au début de 1982, plus de 50% de l'ensemble des régimes non contributifs n'imposaient aucune condition d'âge ni d'années de service, contre seulement 9% de tous les régimes contributifs. Les régimes non contributifs qui ne posaient aucune condition d'adhésion englobaient 71% de l'ensemble des participants aux régimes non contributifs, alors que dans le cas des régimes contributifs c'était 22%. On a également observé des divergences entre le secteur privé et le secteur public tel qu'on peut le voir dans le tableau 6. Quelque 47% des membres du secteur privé participaient à des régimes qui n'imposaient aucune condition d'adhésion, en comparaison de moins de 24% dans le secteur public.

Plus de 23% des régimes n'exigeaient de leurs participants qu'un nombre minimum d'années de service et 45% imposaient aussi une condition d'âge, de sorte que près de 68% de l'ensemble des

so that some service requirement was found in a total of 68% of all plans, but these covered less than 30% of all members. The effect of the service condition was minimal because most members were in plans where service was limited to one year or less. In fact, for nearly 75% of the 10,615 plans that had a minimum service requirement for plan participation, the length of service was one year or less and for another 19% the number was two to four years. Table 7 also shows that 81% of the members belonging to plans that have a service requirement for eligibility, needed only one year or less for plan participation.

A minimum age condition was included in more than 77% of all plans, mostly combined with a service and/or maximum age requirement. Only in 278 plans was it used as a single condition. Plans with a minimum age condition covered nearly 36% of all members and the age for these 5,548 plans was concentrated in the 20 to 24 age group, where 37% of these plans were located.

Nearly 36% of all plans, covering 27% of total membership, included a maximum age, generally combined with other conditions, as an eligibility requirement. Only 3% of the plans used it as a single condition. Some maximum ages were as low as 40 or even earlier, but the most common was in the 60 to 64 range where 64% of the 5,420 plans having a maximum age restriction were located.

At one time it was not unusual to find different eligibility conditions for men and women. In recent years the trend has been to have common conditions for men and women, no doubt reflecting the influence of provincial human rights legislation which prohibits sex discrimination in employee benefit programs. By the beginning of 1982 the number of plans that had different service requirements for men and women and different minimum and/or maximum age conditions had been reduced to just a fraction of the number observed in 1970.

Type of Plan

Even though pension plans are frequently designed to provide benefits in the events of death, disability or termination of employment prior to retirement, the main purpose of the plan is to provide a retirement benefit to the member. Amongst the plans operating in Canada a variety of methods is used to calculate retirement benefits. These methods can be reduced to two broad categories: defined contribution plans and defined benefit plans. Under the defined contribution method, the employer and, in the case of contributory plans, the employees as well are committed to a specified contribution rate. Accrued benefits will vary depending on the amount of contributions accumulated. Under the defined benefit method, benefits are predetermined by a formula and employer contributions are not predetermined but will depend on the costs generated by the pension promised, taking into consideration employee contributions if any.

Defined contribution plans are essentially money purchase plans, where usually contributions are a fixed percentage of the employee earnings, a fixed dollar amount or a specified number of cents per hour worked. Profit sharing

régimes, qui regroupaient d'ailleurs moins de 30% de tous les participants, exigeaient un nombre minimum d'années de service. Cette condition d'adhésion a eu peu d'incidence, puisque la plupart des membres faisaient partie de régimes exigeant une année de service ou moins. En fait, dans 75% des 10,615 régimes qui avaient cette condition d'adhésion, le nombre minimum d'années de service requis était fixé à une année ou moins et dans 19% de ces régimes, ce nombre était de deux à quatre années. À la lecture du tableau 7, on constate également que 81% des cotisants à des régimes imposant certaines conditions d'admissibilité n'avaient besoin que d'une année de service ou moins pour pouvoir y participer.

Près de 36% de l'ensemble des régimes imposaient un âge minimum et, dans la plupart des cas, un nombre minimum d'années de service ou un âge maximum. Seulement 278 régimes n'exigeaient qu'un âge minimum. Les régimes qui imposaient un âge minimum visaient 36% de tous les participants. L'âge d'admissibilité dans 37% de ces 5,548 régimes variait le plus souvent de 20 à 24 ans.

Environ 36% de tous les régimes, dont la participation représentait 27% du nombre total d'adhérents, prévoyaient un âge maximum et habituellement un certain nombre d'autres conditions. Seulement 3% des régimes ne posaient que cette condition. L'âge maximum était dans quelques cas fixé à 40 ans, voire plus tôt, mais il variait le plus souvent de 60 à 64 ans. En effet, 64% des 5,420 régimes imposant un âge maximum se classaient dans ce groupe d'âge.

Auparavant, il n'était pas rare que les conditions d'adhésion diffèrent selon le sexe. Depuis quelques années, on tend à uniformiser ces conditions, probablement pour respecter les lois provinciales régissant les droits de la personne, en vertu desquelles il est interdit d'établir des distinctions selon le sexe dans les programmes de prestations qui s'adressent aux salariés. Ainsi, au début de 1982, le nombre de régimes dont les conditions d'adhésion au titre du nombre d'années de service variaient selon le sexe, et qui imposaient diverses conditions d'âge (minimum ou maximum) ne représente plus qu'une fraction du nombre relevé en 1970.

Genre de régimes

Bien que les régimes de retraite soient souvent établis de façon à prévoir le service de prestations en cas de décès, d'invalidité ou de cessation d'emploi avant la retraite, leur but premier est de verser des prestations de retraite, à leur participants. Un éventail de méthodes sert au calcul des prestations de retraite des régimes en vigueur au Canada. Il est possible de ramener ces méthodes à deux grandes catégories: les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations déterminées. Dans le premier cas, l'employeur de même que les salariés, s'il s'agit de régimes contributifs, s'engagent à verser des cotisations selon un taux fixe. Les prestations acquises varient en fonction du montant total des cotisations versées. Dans le second cas, les prestations sont établies d'après une méthode de calcul de la rente, et les cotisations de l'employeur ne sont pas déterminées d'avance mais fixées en fonction des coûts liés à la rente promise, compte tenu, s'il y a lieu, des cotisations des salariés.

Les régimes à cotisations déterminées sont essentiellement des régimes à cotisation fixée d'avance dans lesquels les cotisations représentent un pourcentage du salaire, une somme fixe ou un certain nombre de cents par heure travaillée. Les régimes de

pension plans are a variation of money purchase plans, differing only in the basis on which contributions are made. Contributions by the employer are a function of the firm's profits with a defined minimum rate. These plans are registered as pension plans and should not be confused with Deferred Profit Sharing Plans.

Defined benefit plans may be subdivided into several classifications depending on the formula used to calculate benefits. Flat benefit plans, as the term indicates, provide a fixed benefit under a formula that usually disregards level of earnings of the participants and sometimes even the number of years of plan participation.

participation aux bénéfices sont une variante des régimes à cotisation fixée d'avance; la méthode de calcul de la cotisation est la seule chose qui les distingue. La cotisation patronale est fonction des bénéfices de l'entreprise et soumise à un taux minimum. Ces derniers sont considérés comme des régimes de retraite et ne doivent pas être confondus avec les Régimes de participation différée aux bénéfices.

Les régimes à prestations déterminées se répartissent en plusieurs catégories selon la méthode de calcul des prestations utilisée. Comme l'expression l'indique, les régimes à rentes forfaitaires prévoient une rente de retraite fixe, établie habituellement sans égard au niveau de salaire des participants et, parfois même, au nombre d'années de participation.

TABLE K. Plans and Members by Type of Benefit, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU K. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1970, 1980 et 1982

Type of benefit Genre de prestations	1970				1980				1982			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées:												
Money purchase - Cotisations déterminées	8,471	52.5	137,680	14.9	6,021	41.3	211,405	4.7	5,957	39.1	226,558	4.9
Profit sharing - Participation aux bénéfices	310	1.9	21,374	0.7	149	1.0	19,870	0.4	151	1.0	19,175	0.4
Total	8,781	54.4	159,054	5.6	6,170	42.3	231,275	5.2	6,108	40.1	245,733	5.3
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées:												
Final earnings ¹ - Salaire final ¹	1,363	8.4	1,436,328	50.9	2,277	15.6	2,617,813	58.5	3,295	21.6	2,705,432	58.1
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	4,753	29.4	679,631	24.1	4,505	30.9	603,731	13.5	4,140	27.2	618,886	13.3
Flat benefit - Rentes forfaitaires	742	4.6	424,623	15.0	1,253	8.6	972,739	21.7	1,340	8.8	1,039,335	22.3
Total	6,858	42.5	2,540,582	90.0	8,035	55.1	4,194,265	93.7	8,775	57.6	4,363,653	93.7
Composite and other plans - Régimes mixtes et autres régimes	498	3.1	122,700	4.3	381	2.6	49,871	1.1	349	2.3	48,549	1.0
Grand total - Total general	16,137	100.0	2,822,336	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	15,232	100.0	4,657,935	100.0

¹ Includes final average earnings and average best earnings plans

¹ Ci-inclus les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

By far the most prominent category of plans in terms of membership is the unit benefit type. Under unit benefit plans members earn a unit of pension, usually expressed as a percentage of earnings, for each year of credited service with the employer. The earnings base for the calculation of benefits varies and unit benefit plans can be subdivided into separate classifications subject to the base used. In career average plans the pension is based on the participant's average earnings over the entire period of membership in the plan. Final earnings plans are those for

Les régimes pourcentage de salaire sont de loin les plus importants en ce qui a trait à la participation. Les participants à ces régimes acquièrent un élément de retraite, habituellement exprimé en pourcentage du salaire, pour chaque année de service accumulée auprès de l'employeur. Le salaire servant de base au calcul de la rente varie et les régimes pourcentage de salaire peuvent être répartis en diverses catégories, selon ce salaire de base. Dans le cas des régimes salaire moyen de la carrière, la rente est calculée en fonction du salaire moyen du participant durant toute sa période de cotisation. Quant aux régimes salaire de fin de carrière, il s'agit de

which the unit of pension for each year of credited service is expressed as a fixed percentage of the employee's earnings at retirement. In final average earnings plans the earnings base is the average of earnings over a specified period immediately before retirement and in average best plans it is the average during a specified period of the employee's highest earnings. Finally, a small number of plans calculate the pension benefit on the basis of a specific percentage of earnings at a specific time generally without regard to years of service and these are called level percentage of earnings plans.

Money purchase plans in 1982 remained the most dominant in terms of number of plans (5,957 or 39% of the total), but covered only 226,558 participants, less than 5% of all members. More than 58% of the members participated in plans where pension credits are based on earnings close to retirement, i.e. final, final average and average best plans. These 2.7 million members were covered by 3,295 plans, nearly 22% of the total. Ranking second in terms of members were flat benefit plans, which over the past twelve years have recorded a consistent increase in both numbers of plans and members. By 1982 there were 1,340 flat benefit plans, fewer than 9% of all plans, but they covered just over one million or greater than 22% of the members. The 4,140 career average plans, just over 27% of the total, covered 616,886 or little more than 13% of all members.

Table 9 in the body of this report provides a profile of the types of plans in the public and private sectors. A close examination of plans in the two sectors revealed that generally the provisions of the plans in the public sector are better than those of plans for private sector workers. Nearly 95% of the members of public sector plans are in plans where pension credits are based on earnings close to retirement, a period of the employee's highest earnings. In the private sector, however, just 26% of the members accrue pensions based on such high earnings and for almost 60% the pension is based on the participant's average earnings over the entire period of membership in the plan, or the pension is a fixed benefit disregarding the level of earnings.

Integration with Canada and Quebec Pension Plans

For purposes of this report "integrated plans" are defined as those that provide a lower level of contributions and/or benefits on all or part of the years maximum pensionable earnings (YMPE) under the Canada and Quebec pension plans (C/QPP) or that provide for pensions to be reduced by all or part of the C/QPP benefits.

From 1970 to 1982 the incidence of integration increased in terms of the proportion of plans and declined somewhat with regard to the percentage of membership. In 1970 one third of the pension plans in Canada were integrated with the C/QPP and they covered three quarters of the plan members. These proportions had changed by the beginning of 1982 to 38.4% of the plans and 67.6% of the members.

régimes pour lesquels l'élément de retraite correspondant à chaque année de service accumulée est exprimé en pourcentage fixe du revenu du salarié au moment de sa retraite. La rente de retraite est calculée en fonction du salaire moyen d'une période arrêtée précédant immédiatement la retraite, dans le cas des régimes salaire moyen de fin de carrière, et en fonction de la moyenne des plus hauts salaires durant une période déterminée de la carrière dans celui des régimes salaire maximal moyen. Enfin, il existe un petit nombre de régimes dont la rente de retraite est calculée d'après un pourcentage déterminée du salaire à un moment donné, habituellement sans égard au nombre d'années de service. Il s'agit des régimes pourcentage fixe du salaire.

En 1982, les régimes à cotisation déterminée ont dominé quant à leur nombre (5,957 ou 39% de l'ensemble), mais ne comptaient que 226,558 adhérents, soit moins de 5% de tous les participants. Plus de 58% des adhérents participaient à des régimes où les droits à la retraite sont calculés en fonction du revenu du salarié précédant sa retraite, c.-à-d. régimes salaire moyen de fin de carrière et régimes salaire maximal moyen. Ces 2.7 millions d'adhérents étaient répartis dans 3,295 régimes, soit près de 22% de l'ensemble. Viennent en deuxième position les régimes à rentes forfaitaires dont le nombre s'est constamment accru au cours des douze dernières années, de même que le nombre de leurs membres. En 1982, il y avait 1,340 régimes à rentes forfaitaires, soit moins de 9% de tous les régimes, mais ils atteignaient plus d'un million de participants, soit au-delà de 22% de l'ensemble. Les 4,140 régimes salaire moyen de la carrière, qui représentaient plus de 27% de l'ensemble, comptaient 616,886 adhérents ou un peu plus de 13% de tous les participants.

Le tableau 9 inclus dans le présent rapport fournit le profil des genres de régimes établis dans les secteurs public et privé. Un examen attentif des régimes offerts dans les deux secteurs révèle qu'en règle générale, les conditions des régimes du secteur public sont plus avantageuses que celles auxquelles les travailleurs du secteur privé doivent se soumettre. Près de 95% des travailleurs du secteur public participent à des régimes où les droits à la retraite sont calculés en fonction du revenu du salarié précédant sa retraite, période à laquelle il touche son salaire maximal. Dans le secteur privé, seulement 26% des participants accumulent des droits à la retraite fondés sur de tels gains élevés et pour près de 60%, les droits à la retraite sont fondés sur le salaire moyen du participant durant toute sa période de cotisation, à moins qu'il s'agisse d'un régime à rentes forfaitaires, établis sans égard au niveau du salaire.

Coordination des régimes de retraite privés aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec

Aux fins de la présente étude, les "régimes coordonnés" désignent les régimes qui prévoient la réduction des prestations ou des cotisations (ou des deux) sur la totalité ou une partie du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAOP) en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ), ou qui prévoient que la totalité ou une partie des prestations du RPC/RRQ sera déduite des rentes.

De 1970 à 1982, la prise en compte de la coordination s'est accrue en termes de régimes, mais a régressé quelque peu en termes d'adhérents. En 1970, le tiers des régimes de retraite au Canada était coordonné avec le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, et regroupait les trois quarts des participants. Au début de 1982, ces proportions étaient passées à 38.4% des régimes et 67.6% des participants.

The high ratio of members in integrated plans was largely due to the heavy weighting of the public sector where virtually all members (nearly 96%) were in integrated plans. In sharp contrast, less than 47% of the members in the private sector were in plans that were integrated, a considerable decline from the 58% in 1970.

Le taux élevé de participation aux régimes coordonnés est imputable essentiellement à l'importance considérable des régimes du secteur public, dont presque tous les participants (près de 96%) étaient inscrits à des régimes coordonnés. Par contre, moins de 47% des adhérents dans le secteur privé participaient à des régimes coordonnés, ce qui représente une baisse considérable par rapport au pourcentage enregistré en 1970 (58%).

TABLE L. Integrated and Non-integrated Plans by Sector, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU L. Régimes coordonnés et non coordonnés par secteur, 1970, 1980 et 1982

Sector Secteur	1970				1980				1982			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
All plans - Tous les régimes:												
Integrated plans - Régimes coordonnés	5,379	33.3	2,103,984	74.5	6,038	41.4	3,072,609	68.7	5,847	38.4	3,150,252	67.6
Non-integrated plans - Régimes non coordonnés	10,758	66.7	718,352	25.5	8,548	58.6	1,402,820	31.3	9,385	61.6	1,507,683	32.4
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public:												
Integrated plans - Régimes coordonnés	399	56.0	1,203,187	94.7	351	50.9	1,907,050	96.8	354	48.6	1,892,512	95.8
Non-integrated plans - Régimes non coordonnés	313	44.0	67,584	5.3	339	49.1	62,881	3.2	375	51.4	83,021	4.2
Total	712	100.0	1,270,771	100.0	690	100.0	1,969,931	100.0	729	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé:												
Integrated plans - Régimes coordonnés	4,980	32.3	900,797	58.1	5,687	40.9	1,165,559	46.5	5,493	37.9	1,257,740	46.9
Non-integrated plans - Régimes non coordonnés	10,445	67.7	650,768	41.9	8,209	59.1	1,339,939	53.5	9,010	62.1	1,424,662	53.1
Total	15,425	100.0	1,551,565	100.0	13,896	100.0	2,505,498	100.0	14,503	100.0	2,682,402	100.0

Integration was most prevalent in unit benefit plans, particularly in terms of membership. At the beginning of 1982 some 57% of all unit benefit plans were integrated and these plans covered nearly all (91%) of the members of this type of plan. In the case of money purchase plans, only one plan in four, covering 34% of all members in money purchase plans, was integrated. Integration was practically non-existent in the 1,340 flat benefit plans of which only 13 were integrated covering just 1.4% of the members of all flat benefit plans.

The methods of integration for integrated plans vary widely, although the most common, particularly in recent years, is the benefit step-rate formula. This method of integration, which provides for a greater level of benefits on earnings in excess of the YMPE, applied to over one half of all integrated plans and covered 83% of the membership of such plans in 1982.

The contribution step-rate method which provides for a lower level of employer contributions on the members earnings below a specified amount (generally the YMPE) was confined to money purchase and profit sharing plans.

Les régimes coordonnés étaient les plus répandus parmi les régimes à pourcentage de salaire, surtout en ce qui a trait au nombre de participants. Au début de 1982, quelque 57% de tous les régimes pourcentage de salaire étaient coordonnés et regroupaient la quasi-totalité (91%) des participants à ces régimes. Vingt-trois pour cent seulement des régimes à cotisation fixée d'avance étaient intégrés et représentaient moins de 34% de tous les participants aux régimes à cotisation déterminée. Enfin, on n'a dénombré que 13 régimes coordonnés parmi les 1,340 régimes à rentes forfaitaires et ils regroupaient seulement 1.4% des participants à l'ensemble des régimes de cette catégorie.

Les méthodes de coordination des régimes sont très nombreuses, bien que la plus courante, en particulier au cours des dernières années, soit la méthode par réduction indirecte de la rente. Cette méthode de coordination qui assure des prestations plus élevées sur les gains dépassant le MGAOP s'appliquait à plus de la moitié de tous les régimes coordonnés et touchait 83% des participants à ces régimes en 1982.

La méthode par réduction indirecte de la cotisation, aux termes de laquelle les cotisations de l'employeur sur les gains des participants sont moins élevées en deçà d'un certain seuil, habituellement le MGAOP, était utilisée uniquement pour les régimes à cotisation

Although this method was adopted by nearly 23% of all integrated plans it applied to only 76,420 members or just 2.4% all integrated plan participants.

déterminée et les régimes à participation aux bénéfices. Bien que 23% de tous les régimes coordonnés aient été basés sur cette méthode, celle-ci ne visait que 76,420 participants, soit seulement 2.4% des adhérents à tous les régimes coordonnés.

TABLE M. Plans and Members by Method of Integration with Canada/Quebec Pension Plans in the Public and Private Sectors, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU M. Régimes et participants selon les méthodes de coordination aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec dans les secteurs public et privé, 1970, 1980 et 1982

Integration method Méthode de coordination	1970				1980				1982			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No	%	No	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors - Les deux secteurs												
Benefit step rate - Réduction indirecte de la rente	2,629	48.9	1,753,862	83.4	3,151	52.2	2,584,515	84.1	3,088	52.8	2,623,778	83.3
Benefit offset - Réduction directe de la rente	128	2.4	80,676	3.8	358	5.9	159,952	5.2	434	7.4	198,870	6.3
Ineligible earnings - Abstraction de salaire	313	5.8	56,863	2.7	180	3.0	43,063	1.4	146	2.5	39,344	1.2
Contribution step rate - Réduction indirecte de la cotisation	1,696	31.5	61,130	2.9	1,450	24.0	72,020	2.4	1,320	22.6	76,420	2.4
Other - Autres	613	11.4	151,453	7.2	899	14.9	213,059	6.9	859	14.7	211,840	6.7
Total	5,379	100.0	2,103,984	100.0	6,038	100.0	3,072,609	100.0	5,847	100.0	3,150,252	100.0
Public sector - Secteur public												
Benefit step rate - Réduction indirecte de la rente	195	48.9	1,156,593	96.1	214	61.0	1,840,274	96.5	216	61.0	1,823,140	96.3
Benefit offset - Réduction directe de la rente	15	3.7	26,515	2.2	20	5.7	24,448	1.3	22	6.2	28,752	1.5
Ineligible earnings - Abstraction de salaire	19	4.8	1,519	0.1	8	2.3	2,627	0.1	4	1.1	393	..
Contribution step rate - Réduction indirecte de la cotisation	142	35.6	7,267	0.6	71	20.2	6,972	0.4	68	19.2	7,620	0.4
Other - Autres	28	7.0	11,293	1.0	38	10.8	32,729	1.7	44	12.4	32,607	1.7
Total	399	100.0	1,203,187	100.0	351	100.0	1,907,050	100.0	354	100.0	1,892,512	100.0
Private sector - Secteur privé												
Benefit step rate - Réduction indirecte de la rente	2,434	48.9	597,269	66.3	2,937	51.7	744,241	63.8	2,872	52.3	800,638	63.6
Benefit offset - Réduction directe de la rente	113	2.3	54,161	6.0	338	5.9	135,504	11.6	412	7.5	170,118	13.5
Ineligible earnings - Abstraction de salaire	294	5.9	55,344	6.1	172	3.0	40,436	3.5	142	2.6	38,951	3.1
Contribution step rate - Réduction indirecte de la cotisation	1,554	31.2	53,863	6.0	1,379	24.3	65,048	5.6	1,252	22.8	68,800	5.5
Other - Autres	585	11.7	140,160	15.6	861	15.1	180,330	15.5	815	14.8	179,233	14.3
Total	4,980	100.0	900,797	100.0	5,687	100.0	1,165,559	100.0	5,493	100.0	1,257,740	100.0

The other methods of integration did not have wide application either in terms of plans or membership. The benefit offset method which provides for the pension payable under the private plan to be reduced by all or part of the C QPP benefit, was used by only 434 plans covering 6% of all members of integrated plans. The ineligible earnings method, under which only earnings in excess of a specified amount (generally less than the YMPE) are considered in calculating contributions and benefits, was even less popular applying to just 1.2% of all integrated plan members.

Les autres méthodes de coordination ne sont pas très répandues, que ce soit du point de vue du nombre de régimes ou du nombre de participants. La coordination par réduction directe de la rente, en vertu de laquelle la rente prévue par le RPC et le RRQ est déduite en tout ou en totalité de la rente du régime privé, n'a été appliquée que dans 434 régimes regroupant 6% du nombre total des participants aux régimes coordonnés. Quant à la méthode par abstraction de salaire, aux termes de laquelle les cotisations et les prestations ne sont calculées qu'en fonction des gains supérieurs à un montant déterminé, habituellement moins élevé que le MGAOP, elle jouissait d'une faveur encore moins grande, ne visant que 1.2% de l'ensemble des participants aux régimes coordonnés.

For technical reasons it was not possible to classify 859 plans, covering nearly 7% of the members of integrated plans, as to method of integration. Included in this group were plans which confined integration to employee contributions only, plans with a different benefit formula for different classes of employees and plans with some combination of benefit formulae.

Benefit Rates

Nearly 94% of pension plan members were covered by defined benefit plans at the beginning of 1982. The trends in benefit rates in these plans are studied here separately for unit benefit and flat benefit plans.

Unit Benefit Plans

As with employee contribution rates, the integration of benefit rates of pension plans with the C/QPP presents some difficulty in identifying the proper level of benefit. In Table N the full benefit rate was used for integrated plans regardless of whether a lesser benefit applied to earnings below the YMPE or whether the ultimate pension credit was reduced by all or part of the C/QPP benefit.

Since greater than 71% of the members of all plans participate in unit benefit plans the benefit rates under this type of plan are very significant within the overall private pension system. Nearly 76% of all members of unit benefit plans at the beginning of 1982 were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service and the earnings base on which pension credits were calculated consisted of earnings at or close to retirement for 81% of all unit benefit plan members. Pension credits under most final average and average best plans were calculated on the basis of the employee's average earnings over the last five years prior to retirement or the five years of his highest earnings. In the case of final average plans 62% of the members covered by these plans had their pension based on earnings of their final five years, whereas greater than 67% of the participants in average best plans were entitled to pensions based on the average over their five years of highest earnings.

Almost all of the remaining members of unit benefit plans were subject to a career average benefit formula. At the beginning of 1982, nearly 61% of these members were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service, significantly less than the 79% recorded for final, final average and average best plans.

Only 15 plans covering just 1,136 members provided for different benefit rates for men and women. In some 425

Pour des raisons d'ordre technique, il a été impossible de classer, selon la méthode de coordination, 859 régimes qui regroupaient près de 7% des participants aux régimes coordonnés. Il s'agit pour la plupart de régimes dont la coordination se limite aux cotisations des salariés, ou de régimes dont la méthode de calcul de la rente varie selon la catégorie professionnelle ou encore de régimes prévoyant une combinaison de méthodes de calcul de la rente.

Taux de prestations

Au début de 1982, près de 94% des participants étaient inscrits à des régimes à prestations déterminées. Les tendances relatives aux taux de prestations des régimes pourcentage de salaire et des régimes à rentes forfaitaires font ici l'objet d'une analyse distincte.

Régimes pourcentage de salaire

Comme dans le cas des taux de cotisations des salariés, la coordination des régimes au RPC et au RRQ ne permet pas d'établir aisément le taux de prestations approprié. Dans le tableau N, le plein taux de prestations a été utilisé pour les régimes coordonnés, peu importe que les prestations applicables aux gains inférieurs au MGAOP aient été réduites en tout ou en partie ou que les droits à la retraite acquis aient pu être défalqués d'un montant équivalent à la totalité ou à une partie des prestations du RPC ou du RRQ.

Étant donné que 71% des participants à tous les régimes sont inscrits à des régimes pourcentage de salaire, les taux de prestations offerts en vertu de ces régimes revêtent une très grande importance dans l'ensemble des régimes de retraite privés. Au début de 1982, près de 76% des participants à des régimes pourcentage de salaire touchaient des droits à la retraite de 2% ou plus pour chaque année de service accumulée et le salaire servant de base au calcul des droits à la retraite était celui touché à la fin de la carrière ou au moment de la retraite dans le cas de 81% des participants à des régimes pourcentage de salaire. Dans la plupart des régimes fin de carrière et salaire maximal moyen, les droits à la retraite sont calculés en fonction du salaire moyen touché au cours des cinq dernières années précédant la retraite ou des plus hauts salaires reçus durant une période de cinq ans. La rente de retraite de 62% des participants aux régimes salaire moyen fin de carrière était établie en fonction de leur salaire au cours des cinq dernières années de leur carrière, tandis que plus de 67% des adhérents aux régimes salaire maximal moyen avaient droit à des prestations calculées en fonction du salaire moyen touché au cours des cinq années où ils ont gagné le plus.

Presque tous les autres participants à des régimes pourcentage de salaire cotisaient à des régimes salaire moyen de la carrière. Au début de 1982, près de 61% d'entre eux avaient acquis des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leur salaire pour chaque année de service accumulée, ce qui est nettement inférieur au pourcentage enregistré, (79%) pour les régimes salaire fin de carrière, salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

Seulement 15 régimes regroupant 1,136 participants offraient des taux de prestations différents selon le sexe. Quelque 425

TABLE N. Benefit Rates for Members in Unit Benefit Plans by Earnings Base, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU N. Taux de prestations pour les participants des régimes pourcentage de salaire selon la base des gains, 1970, 1980 et 1982

Benefit rate group ¹	1970		1980		1982	
Groupe de taux de prestations ¹						
	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre	
Members in final, final average and average best earnings plans - Participants aux régimes salaire final et moyen de fin de carrière et maximal moyen:						
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	9,185	0.6	12,860	0.5	13,277	0.5
1.00%-1.24%	135,747	9.5	39,418	1.5	37,451	1.4
1.25%-1.49%	54,679	3.8	97,012	3.7	103,509	3.8
1.50%-1.74%	89,647	6.2	174,917	6.7	195,502	7.2
1.75%-1.99%	17,054	1.2	52,017	2.0	74,588	2.8
2.00% and over - et plus	1,051,406	73.2	2,098,884	80.2	2,136,852	79.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	2,651	0.2	1,465	--	642	--
Other - Autres	75,959	5.3	140,993	5.4	143,117	5.3
Total	1,436,328	100.0	2,617,566	100.0	2,704,938	100.0
Members in career average earnings plans - Participants aux régimes salaire moyen de la carrière:						
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	3,605	0.5	28,742	4.8	13,707	2.2
1.00%-1.24%	45,094	6.6	20,162	3.3	37,421	6.0
1.25%-1.49%	11,490	1.7	14,275	2.3	14,816	2.4
1.50%-1.74%	131,505	19.4	84,302	13.9	79,597	12.9
1.75%-1.99%	72,845	10.7	66,472	11.0	55,351	8.9
2.00% and over - et plus	332,640	49.0	361,387	59.8	376,593	60.9
Variable by sex - Variable selon le sexe	2,707	0.4	587	0.1	494	0.1
Other - Autres	79,745	11.7	27,761	4.6	40,819	6.6
Total	679,631	100.0	603,688	100.0	618,798	100.0
Total						
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	12,790	0.6	41,602	1.3	26,984	0.8
1.00%-1.24%	180,841	8.5	59,580	1.8	74,872	2.3
1.25%-1.49%	66,169	3.1	111,287	3.5	118,325	3.6
1.50%-1.74%	221,152	10.5	259,219	8.0	275,099	8.3
1.75%-1.99%	89,899	4.2	118,489	3.7	129,939	3.9
2.00% and over - et plus	1,384,046	65.4	2,460,271	76.4	2,513,445	75.6
Variable by sex - Variable selon le sexe	5,358	0.3	2,052	0.1	1,136	--
Other - Autres	155,704	7.4	168,754	5.2	183,936	5.5
Total	2,115,959	100.0	3,221,254	100.0	3,323,736	100.0

¹ Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit.

¹ Les régimes coordonnés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la rente finale de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC/RRQ, ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les prestations

plans with 183,936 members the benefit formula could not be tabulated as a specific percentage of the employees' pensionable earnings for each year of participation. In these cases, the formula is classified as "Other" in Table N. Included were plans for which different rates applied for different classes of employees, plans where the pension was partially reduced by the benefit paid under the Old Age Security program, or plans where the formula was a combination of rates for different levels of earnings.

régimes regroupant 183,936 participants dont la rente n'est pas calculée d'après un pourcentage précis du salaire cotisable pour chaque année de participation sont classés dans la catégorie "Autres" du tableau N. Cette catégorie comprend les régimes en vertu desquels les taux de prestations diffèrent selon la catégorie professionnelle, ceux en vertu desquels la rente versée aux termes du Régime de la sécurité de la vieillesse est déduite en partie des prestations prévues et ceux dont la méthode de calcul de la rente est fondée sur un ensemble de taux correspondant à diverses tranches de gains.

As with other plan characteristics, the difference in benefit rates between the public and private sectors was quite sharp. Virtually all public sector members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of final average or average best earnings for each year of credited service. Only 3% of the public sector unit benefit plan members belonged to career average plans. In the private sector, little more than 43% of the members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings. Furthermore, pension credits were based on final average or average best earnings for just 60% of the members while 40% of the members were subject to a career average formula.

Comme dans le cas des autres régimes, les taux de prestations varient considérablement entre le secteur public et le secteur privé. Dans le secteur public, la quasi-totalité des participants à des régimes pourcentage de salaire acquièrent des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leur salaire moyen de fin de carrière ou de leur salaire maximal moyen pour chaque année de service accumulée. Seulement 3% des participants aux régimes pourcentage de salaire du secteur public étaient inscrits à des régimes salaire moyen de la carrière. Dans le secteur privé, un peu plus de 43% des adhérents aux régimes pourcentage de salaire obtenaient des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leurs gains. En outre, les droits à retraite étaient établis en fonction du salaire moyen de fin de carrière ou du salaire maximal moyen pour seulement 60% des participants; les autres (40%) étaient visés par la méthode de calcul des gains moyens de la carrière.

TABLE O. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU O. Taux de prestations des régimes à rentes forfaitaires, 1970, 1980 et 1982

Benefit rate (monthly pension for each year of credited service)	1970		1980		1982	
Taux de prestations (présentations mensuelles pour chaque année de service)						
	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre	
Plans - Régimes:						
\$.0-\$ 4.99	368	49.6	199	15.9	154	11.4
5.00- 6.99	96	13.0	286	22.8	239	17.9
7.00- 7.99	3	0.4	112	8.9	113	8.4
8.00- 9.99	1	0.1	192	15.3	211	15.7
10.00- 11.99	9	1.2	134	10.7	173	13.0
12.00- 13.99	-	-	39	3.1	98	7.3
14.00- 15.99	-	-	32	2.6	62	4.6
16.00- 17.99	1	0.1	15	1.1	22	1.6
18.00- 19.99	-	-	7	0.6	13	1.0
20 and over - et plus	6	0.8	32	2.6	63	4.7
Variable by sex - Variable selon le sexe	7	0.9	3	0.2	12	0.9
Other - Autres	251	33.8	202	16.1	180	13.4
Total	742	100.0	1,253	100.0	1,340	100.0
Members - Participants:						
\$.0-\$ 4.99	141,581	33.3	54,661	5.6	39,562	3.8
5.00- 6.99	138,993	32.7	75,882	7.8	59,087	5.7
7.00- 7.99	2,808	0.7	36,342	3.7	52,613	5.1
8.00- 9.99	4	--	91,049	9.4	68,730	6.6
10.00- 11.99	191	--	139,557	14.3	130,656	12.6
12.00- 13.99	-	-	51,319	5.3	183,356	17.6
14.00- 15.99	-	-	236,972	24.4	156,615	15.1
16.00- 17.99	2	--	13,958	1.4	28,077	2.7
18.00- 19.99	-	-	5,024	0.5	23,146	2.2
20 and over - et plus	158	--	97,274	10.0	129,163	12.4
Variable by sex - Variable selon le sexe	2,073	0.5	792	--	1,104	0.1
Other ¹ - Autres ¹	138,813	32.7	169,909	17.5	167,226	16.1
Total	424,623	100.0	972,739	100.0	1,039,335	100.0

¹ Includes plans integrated with the C/QPP.

¹ Ci-inclus des régimes coordonnés au RPC/RRQ.

Flat Benefit Plans

Flat benefit plans were also of major importance in the overall pension system, particularly in the private sector where they accounted for over 38% of all members at the beginning of 1982. Since flat benefit plans were almost

Régimes à rentes forfaitaires

Les régimes à rentes forfaitaires occupent également une place importante dans l'ensemble des régimes, en particulier dans le secteur privé où ils regroupaient plus de 38% de tous les participants au début de 1982. Comme ces régimes se retrouvent

exclusively in the private sector this analysis does not attempt to compare benefit rates by sector. Only nine flat benefit plans, covering just 12,261 members, were in the public sector in 1982.

Integration with C/QPP is not an issue with flat benefit plans. In 1982 only 13 flat benefit plans with 14,028 members were integrated with the C/QPP, whereby the benefit was offset by all or part of the C/QPP pension

As may be seen in Table O, the level of benefits under these plans increased steadily over the past 12 years. In 1970, 66% of the members were entitled to a monthly pension credit of less than \$7.00 for each year of service. By 1980 this proportion had reduced to just over 13% and by 1982 less than 10% of the total flat benefit plan members had a monthly benefit rate of less than \$7.00 for each year of pensionable service. At the opposite end of the scale, the number of members in plans that provided benefits of \$20.00 or more per month for each year of service increased from a negligible number previous to 1978 to nearly 130,000 or greater than 12% of the total at the beginning of 1982.

Over 16% of the members were in plans in which the benefit rates could not be allocated to a single range and therefore were classified as "Other". Included in this group were plans that did not provide a uniform benefit for all members, plans that provided for a reduction in benefits in consideration of the C/QPP pension and plans that provided a fixed dollar pension for all employees after the completion of some minimum period of service.

Employee Contribution Rates

As was expressed in an earlier section on contributory and non-contributory plans, of the 15,232 plans in operation at the beginning of 1982, 10,489 were contributory, i.e. the members were required to make contributions, and these plans covered 69% of all plan members. Many plans, both contributory and non-contributory, permitted voluntary, additional contributions on the part of the employee also. In fact, over three quarters of all plans, covering almost one half the total membership, permitted such voluntary contributions. The extent to which employees took advantage of this provision to increase their pension credits voluntarily is evident from the fact that, of the \$3,259 million in total employee contributions in 1981, nearly 3% was designated as voluntary. Unlike voluntary contributions, the employee required contributions in contributory plans are formulated in a very specific manner.

Analysis of required contribution rates was hampered to some degree by the contribution structure that emerged from integration of pension plans with the C/QPP, making direct comparisons with historical data difficult. This difficulty stemmed largely from the two-tier rate structure for most integrated plans wherein a lower rate applied to

presque exclusivement dans le secteur privé, nous n'avons pas tenté d'établir de comparaisons entre les taux de prestations par secteur. En 1982, il n'y avait que neuf régimes à rentes forfaitaires dans le secteur public, qui regroupaient seulement 12,261 participants.

La question de coordination aux RPC/RRQ ne se pose pas dans le cas des régimes à rentes forfaitaires. En 1982, seulement 13 régimes de cette catégorie, comptant 14,028 membres, ont fait l'objet d'une coordination au RPC et au RRQ, aux termes de laquelle la rente est réduite en tout ou en partie de la rente prévue par le RPC et le RRQ.

Tel qu'il est indiqué dans le tableau O, le niveau des prestations versées aux termes de ces régimes a marqué une progression constante au cours des douze dernières années. En 1970, 66% des participants touchaient des droits à une rente mensuelle de moins de \$7 pour chaque année de service. En 1980, cette proportion était tombée à 13% et en 1982, moins de 10% de l'ensemble des participants aux régimes à rentes forfaitaires touchaient des prestations mensuelles de moins de \$7 pour chaque année de service ouvrant droit à pension. Si l'on examine les limites supérieures de l'échelle, on constate que le nombre de cotisants à des régimes offrant des prestations de \$20 ou plus par mois pour chaque année de service, qui était négligeable avant 1978, a presque atteint 130,000, soit 12% de l'ensemble des participants, au début de 1982.

Plus de 16% des participants étaient inscrits à des régimes dont les taux de prestations ne correspondaient à aucune des tranches établies; ils ont été classés dans la catégorie "Autres". Cette dernière comprend les régimes qui n'offraient pas les mêmes prestations à tous leurs participants, les régimes qui réduisaient le montant versé en fonction de la rente prévue par le RPC et le RRQ et, enfin, ceux qui accordaient une rente fixe à tous leurs membres après un minimum d'années de service.

Taux de cotisations des salariés

Comme il a été mentionné dans un des chapitres précédents sur les régimes contributifs et non contributifs 10,489 des 15,232 régimes en vigueur au début de 1982 étaient des régimes contributifs, c.-à-d. que leurs membres devaient verser des cotisations. Ces régimes regroupaient pratiquement 69% de l'ensemble des participants. Aux termes de bon nombre de régimes tant contributifs que non contributifs, les salariés pouvaient également verser des cotisations facultatives. En fait, plus des trois quarts de tous les régimes, représentant près de la moitié de l'ensemble des participants, autorisaient le versement de ce genre de cotisations. Les statistiques prouvent clairement que les salariés ont profité de cette disposition pour augmenter leurs droits à la retraite, puisque près de 3% des 3,259 millions de dollars versés au titre des cotisations par l'ensemble des salariés en 1981 étaient des cotisations facultatives. Par ailleurs, les cotisations obligatoires des salariés aux régimes contributifs sont calculées selon une méthode très précise.

La structure des cotisations établie à la suite de la coordination des régimes de retraite au RPC et au RRQ, a compliqué quelque peu l'analyse des taux de cotisations, rendant ainsi difficile toute comparaison directe avec des données chronologiques. La difficulté résidait essentiellement dans la structure à double taux de la plupart des régimes coordonnés, c'est-à-dire qu'un taux faible était

TABLE P. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1982

TABLEAU P. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs, 1982

Employee contribution ¹ rate group	Plans		Members	
Groupe de taux de cotisations ¹ des salariés	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Less than 3.00% - Moins de 3.00%	475	4.5	52,780	1.7
3.00%-3.99%	952	9.2	58,710	1.9
4.00%-4.99%	983	9.4	200,680	6.3
5.00%-5.99%	6,433	61.4	778,114	24.6
6.00%-6.99%	462	4.4	481,868	15.1
7.00%-9.99%	122	1.2	1,363,086	42.9
10.00% and over - et plus	13	0.1	538	..
Dollar amounts - Montants en dollars	347	3.3	31,257	1.0
Other - Autres	687	6.4	211,035	6.3
Variable by sex - Variable selon le sexe	15	0.1	5,213	0.2
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of the C/QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

¹ Les régimes coordonnés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC/RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les cotisations.

earnings below the year's maximum pensionable earnings (YMPE) and a higher rate for earnings above the YMPE. In order to provide a common basis for comparison with historical data a tabulation of contributory plans by employee contribution rates was produced using the top rate, i.e. the contribution rate on earnings above the YMPE, as the basis for classification of integrated plans, on the assumption that it represents the total employee "contribution package", with the required C/QPP portion diverted to the public plan and the balance retained in the private plan's fund. In other words, when combined with the C/QPP portion, total contributions approximate the amount that would have been payable if the top rate only had been applied to all earnings. Table P shows the distribution of all employee contribution rates on this basis.

At the beginning of 1982, 43% of the members in contributory plans were required to contribute at a rate of 7% of salary or more, an increase from 1980, when less than 40% had such a high contribution rate. Virtually all these members were in public sector plans. Not only were very few public sector plans non-contributory, a comparison of the contribution rates in contributory plans in the two sectors revealed a generally higher rate amongst public sector plans.

Some 6.3% of the members were in plans where the contribution rate was classified as "Other". Some of these participants contributed a specified number of cents per hour and for others the contribution rates were variable according to such factors as age, salary and employee classification.

Analysis of the membership of plans that required the employee to contribute a fixed percentage of earnings showed that plans integrated with the C/QPP tended to

appliqué aux gains inférieurs au MGAOP et un taux élevé était prévu pour les gains supérieurs au MGAOP. Afin de disposer d'une base de comparaison commune avec les données chronologiques, nous avons construit un tableau des régimes contributifs selon les taux de cotisations des salariés en nous fondant sur le taux maximal c.-à-d. le taux de cotisations appliqué aux gains supérieurs au MGAOP, pour classer les régimes coordonnés, en supposant que ce taux correspondait au montant total des cotisations des salariés, la partie requise pour le RPC ou le RRQ étant versée au régime universel et le reste, retenu dans la caisse de l'employeur. En d'autres termes, si on ajoute aux cotisations totales la partie déduite au titre du RPC ou du RRQ on obtient le montant approximatif qui aurait été payable si seul le taux supérieur avait été appliqué à la totalité des gains. Le tableau P donne la répartition des taux de cotisations de tous les salariés établie sur cette base.

Au début de 1982, 43% des adhérents à des régimes contributifs devaient verser des cotisations correspondant à 7% de leur salaire ou plus, soit une augmentation par rapport à 1980, puisqu'alors moins de 40% seulement d'entre eux versaient une cotisation aussi élevée. La quasi-totalité de ces cotisants participaient à des régimes du secteur public. Il y avait non seulement très peu de régimes non contributifs dans le secteur public, mais une comparaison des taux de cotisation aux régimes contributifs des deux secteurs a révélé que les taux de cotisation à des régimes du secteur public étaient généralement supérieurs.

Quelque 6.3% des membres participaient à des régimes dont le taux de cotisations était classé dans la catégorie "Autres". Dans certains cas, les participants devaient verser au titre des cotisations une somme fixe (en cents) par heure de travail, tandis que dans d'autres, les taux de cotisations variaient en fonction de facteurs tels que l'âge, la rémunération et la classification professionnelle.

L'analyse de la participation aux régimes auxquels le salarié est tenu de verser des cotisations représentant un pourcentage fixe de ses gains révèle que les taux de cotisations des régimes coordon-

require a higher rate of contributions than non-integrated plans. Over 66% of the members of integrated plans were required to contribute 6% or more of earnings, whereas less than 7% of the members of non-integrated plans were required to contribute at this rate. It should be emphasized however that in most integrated plans the required employee contributions to C/QPP were included in the rates shown whereas in the non-integrated plans the employees must make C/QPP contributions as well.

Retirement Age

Pension plans generally provide a variety of retirement ages. Such terms as normal, special, early, disability, postponed and compulsory retirement are all or nearly all encountered in most plan texts. Each of these, their frequency of occurrence and their varied conditions as specified in the plans are discussed separately in the following sections.

Normal Retirement Age

Normal retirement age, for purposes of this report, is defined as the earliest age at which members may retire on the basis of age as a right, and commence receiving full accrued pension payments without reduction. The normal retirement age as specified in each plan is usually the age at which most members retire.

Age 65 has always been the most widely accepted normal retirement age under employer-sponsored pension plans. Table Q shows that in 1982, 89% of all plans covering 76% of total membership provided for normal retirement at age 65. Just over 12% of the members were in plans where 60 was the normal retirement age and for 7% of the members the age could not be specified. This category included plans in which retirement was variable for different classes of employees, was based on some combination of age and service, or subject to some unusual conditions, as in the case of the Armed Forces plan in which retirement is related to rank.

The predominance of age 65 comes into sharper focus when related to membership in private sector plans. As may be seen in Table 23, nearly 91% of the members in the private sector were in plans that had a normal retirement age of 65 compared with less than 57% of public sector members. Age 60 was the normal retirement age for greater than 25% of public sector members, a percentage ten times higher than that for the private sector.

Special Retirement

Pressures for earlier retirement have not been reflected in the normal retirement age provisions of pension plans and in fact, as noted above, 65 remains the most prevalent normal retirement age. Whatever trends toward earlier retirement that have developed may be traced to special retirement provisions introduced in recent years. Special

nés au RPC ou au RRQ ont tendance à être supérieurs à ceux des régimes non coordonnés. Plus de 66% des membres des régimes coordonnés devaient verser des cotisations égales à 6% ou plus de leurs gains alors que moins de 7% des participants aux régimes non coordonnés devaient satisfaire à la même exigence. Il convient toutefois de souligner que, dans la plupart des régimes coordonnés, les cotisations que le salarié avait verser au titre du RPC ou du RRQ étaient prises en compte dans les taux indiqués, tandis que dans les régimes non coordonnés, les salariés devaient également verser des cotisations au titre du RPC ou du RRQ.

Âge de la retraite

La majorité des régimes de retraite prévoit un éventail d'âges de retraite. Ainsi, les expressions âge normal de la retraite, retraite spéciale, retraite anticipée, retraite pour cause d'invalidité, retraite différée et retraite obligatoire figurent dans le plupart des textes des régimes étudiés. Chacun de ces cas de retraite, leur fréquence et les différentes conditions qui les régissent sont examinés séparément dans ce chapitre.

Âge normal de la retraite

Aux fins de la présente étude, l'âge normal de la retraite désigne l'âge à partir duquel les participants peuvent prendre leur retraite et commencer à recevoir le plein montant des prestations qu'ils ont acquises sans aucune réduction. L'âge normal de la retraite précisé dans chaque régime est habituellement l'âge auquel la plupart des participants prennent leur retraite.

Aux termes des régimes de retraite privés, l'âge normal de la retraite a, en règle générale, toujours été fixé à 65 ans. Le tableau Q révèle qu'en 1982, 89% de l'ensemble des régimes, qui comprenaient 76% du nombre total d'adhérents, autorisaient leurs membres à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans. Un peu plus de 12% des adhérents participaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans et dans le cas de 7% d'entre eux, il était impossible de déterminer l'âge de la retraite. Cette catégorie comprend les régimes dans lesquels l'âge de la retraite varie selon la catégorie professionnelle, est établi en fonction de l'âge et des années de service ou est assujéti à des dispositions exceptionnelles, comme c'est le cas du régime des Forces armées où l'âge de la retraite est lié au grade.

La prédominance de la retraite à l'âge de 65 ans est encore plus frappante chez les participants aux régimes du secteur privé. Comme l'indique le tableau 23, près de 91% des adhérents dans le secteur privé cotisaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 65 ans, comparativement à moins de 57% des participants aux régimes du secteur public. Pour plus de 25% des participants aux régimes du secteur public, l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans, soit un pourcentage dix fois supérieur à celui des adhérents aux régimes du secteur privé.

Retraite spéciale

Les pressions exercées pour obtenir une retraite anticipée n'ont pas eu d'incidence sur les dispositions des régimes en matière de retraite et, en fait, l'âge de la retraite est le plus souvent fixé à 65 ans, comme nous l'avons signalé plus haut. Les tendances à un abaissement de l'âge de la retraite sont généralement liées aux dispositions de retraite spéciale qui ont fait leur apparition au cours

TABLE Q. Normal Retirement Age, 1970, 1980 and 1982

TABLEAU Q. Âge normal de la retraite, 1970, 1980 et 1982

Normal retirement age Âge normal de la retraite	1970				1980				1982			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 60 years - Moins de 60 ans	46	0.3	4,507	0.2	16	0.1	3,072	0.1	11	0.1	3,120	0.1
60 years - ans	1,693	10.5	304,756	10.8	767	5.3	521,561	11.7	875	5.7	570,058	12.2
61-64 years - ans	30	0.2	26,148	0.9	84	0.5	61,078	1.3	100	0.7	74,346	1.6
65 years - ans	10,967	68.0	1,725,311	61.1	12,820	87.9	3,398,973	75.9	13,521	88.8	3,546,317	76.1
Over 65 years - Plus de 65 ans	292	1.8	47,966	1.7	112	0.7	11,170	0.2	136	0.9	11,533	0.3
Other - Autres	87	0.5	315,114	11.2	66	0.5	326,901	7.3	67	0.4	325,985	7.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	3,022	18.7	398,534	14.1	721	4.9	152,674	3.4	522	3.4	126,576	2.7
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	15,232	100.0	4,657,935	100.0

retirement in this study refers to the provision which permits retirement with an unreduced pension before normal retirement age.

Based on data collected for nearly 95% of all plans, it was estimated that although less than 8% of all plans contained this provision they covered 45% of all plan members in 1982, up from less than 42% in 1980. The reason for such high proportion of members in these few plans was that some of the largest plans in both the public and private sectors provided for special retirement.

The conditions under which the employee may elect to go on special retirement varied widely from plan to plan. Generally two conditions had to be satisfied, namely, the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service. In the private sector the most common ages were 60 and 62 with service ranging from 10 to 35 years whereas in the public sector the ages were 55 and 60 with 30 years of service the most frequent. Some plans did not specify a minimum age but permitted retirement when service and age totalled a specified amount, say 85. Still other plans permitted retirement on the basis of service alone, e.g. "30 years and out" as in the automotive industry.

Special retirement is distinctly different from early retirement. With special retirement employees have a right to retire before normal retirement age with a full accrued pension without any reduction, whereas under early retirement the accrued pension becomes payable in a reduced amount.

Early Retirement

Nearly all plans covering 96% of total membership provided for the retirement of employees before their

des dernières années. Dans ce bulletin, la "retraite spéciale" désigne une clause autorisant les participants à prendre leur retraite avant l'âge normal prévu sans que leur rente ne soit réduite.

D'après les données recueillies sur presque 95% de tous les régimes, il semble que, quoique les régimes prévoyant la retraite spéciale ne représentaient qu'une proportion inférieure à 8% en 1982, ils n'en regroupaient pas moins presque 45% de tous les participants, soit une hausse par rapport à 42% en 1980. Ce pourcentage élevé s'explique par le fait que quelques-uns des régimes les plus importants des secteurs public et privé prévoient la retraite spéciale.

Les conditions dans lesquelles le salarié pouvait opter pour la retraite spéciale variaient considérablement d'un régime à un autre. En règle générale, le salarié doit satisfaire deux conditions, c.-à-d. avoir atteint l'âge minimum fixé et avoir travaillé durant un nombre minimum d'années. Dans le secteur privé, l'âge de la retraite est le plus souvent fixé à 60 et 62 ans, et le nombre d'années de service varie de 10 à 35, alors que dans le secteur public, l'âge est fixé à 55 et 60 ans et le nombre d'années de service le plus fréquent est 30. Certains régimes ne précisent pas d'âge minimum, mais autorisent les participants à prendre leur retraite lorsque leur âge et leurs années de service totalisent un certain nombre disons 85. Par ailleurs, d'autres régimes autorisent la retraite en fonction du nombre d'années de service seulement, par exemple 30 ans, comme c'est le cas dans l'industrie de l'automobile.

La retraite spéciale n'a rien à voir avec la retraite anticipée. Dans le premier cas, les salariés ont le droit de prendre leur retraite avant l'âge normal et de retirer leurs pleines prestations sans aucune réduction, alors que dans le cas de la retraite anticipée, la rente se trouve réduite.

Retraite anticipée

En 1982, presque tous les régimes dont les participants constituaient 96% du nombre total d'adhérents offraient à leur membres

normal retirement ages on a reduced pension in 1982. While most of these plans specifically provided for early retirement at the request of the employee, nearly 49% of the members were in plans that required the employer's consent as well. Employer consent was not required under 2,435 plans covering 40% of all members. As in the past, relatively few of the participants (4%) were in plans where early retirement was at the employer's option only and did not require the employee's consent.

Early retirement provisions generally establish some conditions which employees must meet before they become eligible. The most common condition in terms of membership, was a combination of the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service such as age 55 and ten years of service. While this requirement was included in 3,243 plans, it applied to 43% of all members in 1982. Nearly two-thirds of the plans, covering 23% of all members, permitted early retirement upon the attainment of a minimum age only, usually age 55. In a number of plans, including some of the larger ones, qualification was based on a predetermined figure derived from a combination of age and years of service, the most common being 85.

The benefit provided on early retirement is generally the pension earned up to the date of retirement reduced in accordance with a formula specified in the plan. This study shows 75% of all plans, covering some 41% of total membership, provided for the accrued pension to be actuarially reduced. In nearly all of the remaining plans the reduction was specified as a percentage for each month or year that early retirement preceded normal retirement date. A reduction of 1/2 of 1% per month was the most common formula.

Disability Retirement

Disability retirement is the provision, as defined by the plan, under which an employee who becomes totally and permanently disabled may retire before normal retirement age with an immediate pension benefit. Disability retirement provisions generally are exclusive of and unrelated to provisions in the plan for special and early retirement. Some employers provide a group disability program separate and distinct from their pension plan. These programs are naturally excluded here.

Data for this type of benefit were collected for nearly 95% of all plans in effect at the beginning of 1982, covering over 93% of all members. Based on these data it can be estimated that 23% of all plans covering nearly two-thirds of the members provided for this type of benefit. In the majority of cases the members were required to meet some minimum condition of eligibility, most frequently ten years of service. For 15% of the members belonging to plans with disability retirement provisions, there were no eligibility requirements.

The benefits paid under these provisions varied from a full pension accrued to the date of disability without reduc-

la possibilité de prendre leur retraite avant l'âge normal, à la condition de toucher une rente réduite. Bien que la plupart des régimes en cause prévoyaient la retraite anticipée à la demande du salarié, près de 49% des participants cotisaient à des régimes qui exigeaient également le consentement de l'employeur. Dans 2,435 régimes, regroupant 40% de tous les participants, le consentement de l'employeur n'était pas nécessaire. Comme par le passé, relativement peu de participants (4%) étaient inscrits à des régimes aux termes desquels l'octroi de la retraite anticipée était laissé à l'entière discrétion de l'employeur et le consentement du salarié n'était pas nécessaire.

Les salariés doivent habituellement remplir certaines conditions pour être admissibles à la retraite anticipée. Ils doivent le plus souvent avoir atteint un âge minimum, par exemple 55 ans, et avoir travaillé pendant un nombre minimum d'années, disons 10 ans. En 1982, cette condition figurait dans 3,243 régimes, mais s'appliquait à 43% de tous les participants. Environ les deux tiers des régimes, regroupant près de 23% des membres, accordaient la retraite anticipée aux participants qui avaient atteint un âge minimum seulement, d'ordinaire 55 ans. Dans un certain nombre de régimes, dont quelques-uns des plus importants, il fallait que la somme des années de service et de l'âge donne un chiffre établi à l'avance, en général 85.

Les prestations de retraite anticipée correspondaient en général à la rente acquise jusqu'au moment de la retraite mais réduite selon la méthode de calcul indiquée dans le régime. L'étude révèle que 75% de tous les régimes qui regroupaient environ 41% de tous les participants, prévoyaient une rente anticipée réduite par calculs actuariels. Dans presque tous les autres régimes, la rente était réduite proportionnellement au nombre de mois restant à courir depuis l'entrée en jouissance de la rente jusqu'à l'âge normal de la retraite. Le taux de réduction le plus courant était de 1/2 de 1% par mois.

Retraite pour cause d'invalidité

La retraite pour cause d'invalidité, définie aux termes du régime, prévoit qu'un salarié qui souffre d'incapacité totale et permanente puisse prendre sa retraite avant l'âge normal tout en recevant une rente immédiate. Les dispositions relatives à la retraite pour cause d'invalidité sont exclusives et n'ont rien à voir avec celles concernant la retraite spéciale et la retraite anticipée prévues au régime. Certains employeurs offrent un programme collectif d'invalidité distinct en plus de leur régime de retraite. Ces programmes ne sont évidemment pas visés par l'étude.

Des données sur les rentes d'invalidité ont été recueillies sur presque 95% de tous les régimes en vigueur au début de 1982, regroupant plus de 93% de l'ensemble des participants. D'après ces données, 23% de tous les régimes représentant environ deux tiers des participants prévoyaient ce genre de prestations. Dans la majorité des cas, les participants devaient satisfaire à une condition d'admissibilité minimale, le plus souvent dix années de service. Seulement 15% des salariés qui participaient à des régimes prévoyant le service d'une rente en cas d'invalidité n'avaient pas à remplir de conditions d'admissibilité.

Les prestations versées en cas d'invalidité variaient du montant total de la rente acquise au moment où le salarié était frappé

tion (40% of all members belonging to all plans) to a pension reduced by a variety of formulae.

Postponed Retirement

Many pension plans provide postponed retirement if the employee remains in the employ of the plan sponsor beyond the normal retirement age. Under this arrangement the commencement of the employee's pension is deferred until he actually terminates employment.

Based on data obtained from 95% of all plans covering over 93% of the total membership, it is estimated that in 1982, 87% of all plans covering nearly 70% of total members provided for postponement of retirement beyond the normal. While this option was at the discretion of the employee, nearly one half the members belonged to plans that required the employer's consent as well.

Besides allowing the postponement of retirement, some plans permit the employees to continue to accrue additional benefits after the normal retirement. Of all the members belonging to plans that had the postponed retirement provision in 1982, approximately two-thirds could accrue additional benefits as well, if they so decided.

Compulsory Retirement

For purposes of this study, the compulsory or automatic retirement age is defined as the age at which it is mandatory for the employee to commence drawing his pension payments. This mandatory commencement of pension payments does not necessarily mean that the employee must leave the employ of the plan sponsor.

For those plans that did not permit postponed retirement beyond the normal retirement age, the normal retirement age (generally 65) was also designated as the compulsory retirement age for the purposes of this study. In the case of plans that permitted postponement, the mandatory retirement age in most instances was 70, the maximum age to which a worker can postpone the commencement of pension payments under regulations of Revenue Canada as well as those of some of the provinces.

The Quebec Bill 15 "an Act respecting the abolition of compulsory retirement and providing amendments to certain legislation", passed on April 1, 1982, did not have any effect on the mandatory retirement provisions in employer-sponsored pension plans on the effective date of this study.

Vesting on Termination of Employment

Vesting, the employee's right to all or part of the employer contributions paid on his behalf, generally in the form of a deferred pension, on termination of employment before retirement, has been a common feature of most pension plans in Canada for many years, provided by the employers at their own discretion. Usually, however, employees under

d'invalidité sans aucune réduction (40% de l'ensemble des participants à tous les régimes) à une rente réduite selon différentes méthodes de calcul.

Retraite différée

De nombreux régimes de retraite prévoient la retraite différée dans l'éventualité où le salarié demeure au service de l'employeur qui contribue au régime, après l'âge normal de la retraite. En pareil cas, la rente de retraite du salarié en cause ne commence à être versée qu'à la date réelle de sa cessation d'emploi.

Des données recueillies sur 95% de l'ensemble des régimes regroupant plus de 93% de tous les participants révèlent qu'en 1982, plus de 87% de tous les régimes représentant près de 70% du nombre total d'adhérents offraient la possibilité de retarder la retraite après l'âge normalement prévu. Bien que cette possibilité soit laissée à la discrétion du salarié, près de la moitié des participants cotisaient à des régimes qui exigeaient également le consentement de l'employeur.

Non seulement certains régimes autorisent-ils la retraite différée, mais ils permettent aux salariés de continuer d'acquérir des éléments de retraite après l'âge normal de la retraite. En 1982, environ les deux tiers de tous les participants à des régimes qui prévoyaient la retraite différée pouvaient, s'ils le désiraient, continuer d'acquérir des éléments de retraite.

Retraite obligatoire

Aux fins de la présente étude, l'âge de retraite obligatoire ou automatique désigne l'âge à partir duquel le salarié doit obligatoirement commencer à recevoir sa rente de retraite. Cela ne signifie pas forcément que le salarié doit cesser de travailler pour l'employeur qui offre le régime.

L'âge normal de la retraite (habituellement 65 ans) prévu dans les régimes qui n'autorisaient pas la retraite différée a également été considéré comme l'âge de retraite obligatoire aux fins de l'étude. Quant aux régimes qui offraient la possibilité de retarder le moment de la retraite, l'âge obligatoire de la retraite était dans la plupart des cas fixé à 70 ans, soit l'âge maximum jusqu'où un travailleur peut retarder le moment du versement de sa rente de retraite, tel que le stipulent les règlements de Revenu Canada et de certaines provinces.

Le projet de loi n° 15 "Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire et modifiant certaines dispositions", adopté le 1^{er} avril 1982, au Québec, n'a eu, à la date de référence de la présente étude, aucune incidence sur les conditions relatives à la retraite obligatoire figurant dans les régimes de retraite offerts par les employeurs.

Acquisition des droits à la cessation d'emploi

L'acquisition, c.-à-d. l'attribution des droits du salarié à la totalité ou à une partie de la quote-part patronale, habituellement versée sous forme de rente de retraite différée s'il quitte son emploi avant la retraite, figure depuis nombre d'années dans la plupart des régimes de retraite au Canada qui sont offerts par les employeurs à leur discrétion. Toutefois, les employés participant à des régimes

contributory plans were able to take a refund of their own contributions, in lieu of a deferred pension, thereby forfeiting the employer contributions vested in them.

In part to increase the effectiveness of vesting, between 1965 and 1969 legislation regulating private pension plans was introduced by Ontario, Quebec, Alberta, Saskatchewan and the federal government. Manitoba and Nova Scotia adopted similar legislation in 1976 and 1977 respectively. Not only did the legislation require plans to provide for the vesting of employer contributions paid in respect of service, after the "qualification dates" specified in the respective Acts, for members who might leave after meeting a certain minimum standard of age and years of service, it also required that the employers' vested contributions, together with the employees', if any, remain "locked-in" to provide the member with a deferred pension commencing at normal retirement age. Under the Ontario, Quebec, Alberta, Nova Scotia and federal Acts, the minimum standard for vesting and locking-in on termination of employment continues to be the attainment of age 45 and completion of 10 years of service.

Vesting under the Manitoba legislation differed from the legislation of the other jurisdictions since inception in that, not only did it require locking-in after the member had attained age 45 and completed 10 years of service, it also required plans to provide for full vesting after 10 years of service or participation in the plan without an age requirement. However, the locking-in provision did not apply unless the 45 years of age was also met. In August of 1983 the Manitoba Pension Benefits Act was amended to provide for five year vesting effective January 1, 1985, and two year vesting effective January 1, 1990. The 45 and 10 locking-in provision and 10 year vesting rule will continue to apply to pensions earned between 1976 and January 1, 1985, and effective January 1, 1984, the employee may either transfer the commuted value of his deferred pension to a locked-in RRSP, to another employer pension plan or leave it in the plan of the former employer. Furthermore, effective January 1, 1985 employers must pay at least 50% of the cost of deferred pensions earned after that date.

The vesting and locking-in provisions in the Saskatchewan Pension Benefits Act, which were initially the same as those in the other provincial and federal Acts, were amended in 1980. Under these new regulations, which came into effect on July 1, 1981, but were retroactive with respect to pensions arising from service since January 1, 1969, a member, who has completed at least one year of continuous service and whose age and service total at least 45 years at termination of employment while employed in Saskatchewan, is fully vested in a deferred pension commencing at the normal retirement age. The employer is responsible for at least 50% of the cost of the pension accrued since the beginning of 1969 and the employee has the option to take up to one-half of his required contributions under a contributory plan in a lump sum in partial discharge of his rights under the plan.

contributifs peuvent habituellement obtenir le remboursement immédiat de leurs propres cotisations, au lieu d'une rente de retraite différée, mais ils perdent alors leurs droits à la quote-part de l'employeur.

Visant en partie à assurer un plus grand respect de l'acquisition des droits, durant la période 1965 à 1969, l'Ontario, le Québec, l'Alberta, la Saskatchewan et l'administration fédérale ont adopté des lois régissant les régimes de retraite privés. Le Manitoba et la Nouvelle-Écosse ont adopté des lois semblables respectivement en 1976 et en 1977. Non seulement ces lois stipulaient que les régimes de retraite doivent accorder aux participants qui quittent leur emploi après avoir atteint l'âge normal et accumulé un certain nombre d'années de service le droit de toucher la quote-part patronale, après la "date d'habilitation" fixée dans les lois respectives, mais elles prévoient également l'immobilisation des cotisations versées par l'employeur et, le cas échéant, de celles du salarié afin que ce dernier puisse toucher une rente différée à l'âge normal de la retraite. Selon les lois adoptées par les administrations provinciales de l'Ontario, du Québec, de l'Alberta et de la Nouvelle-Écosse et par l'administration fédérale, la norme établie pour l'acquisition de ces droits et l'immobilisation des cotisations versées par l'employeur à la cessation d'emploi demeure toujours un âge minimal de 45 ans et l'accumulation de 10 années de service.

Depuis son adoption au Manitoba, la loi qui régit le principe d'acquisition présente une particularité; elle stipule non seulement que la quote-part patronale doit être immobilisée lorsque le participant a atteint l'âge de 45 ans et acquis 10 années de service, mais elle prévoit également l'acquisition intégrale après 10 années de service ou de participation à un régime, quel que soit l'âge du participant. Cependant, la disposition concernant l'immobilisation des cotisations ne s'applique que si le participant a 45 ans et plus. En août 1983, la Loi sur les prestations de pension du Manitoba a été modifiée afin de permettre l'acquisition intégrale après 5 années de service à partir du 1^{er} janvier 1985, et après 2 années à partir du 1^{er} janvier 1990. La disposition concernant l'immobilisation des cotisations à l'âge de 45 ans et après 10 années de service ainsi que l'acquisition intégrale après 10 années continuera à s'appliquer aux rentes acquises entre 1976 et le 1^{er} janvier 1985 et, à partir du 1^{er} janvier 1984, les employés auront le droit de transférer la valeur de conversion de leur rente de retraite différée à un REER immobilisé, au régime de retraite d'un autre employeur ou de la laisser dans le régime de leur ancien employeur. De plus, à partir du 1^{er} janvier 1985, les employeurs devront verser au moins 50% du coût de la rente différée accumulée après cette date.

Les dispositions de la Loi sur les prestations de pension de la Saskatchewan, qui étaient initialement les mêmes que celles figurant dans les autres lois provinciales et fédérales, ont été modifiées en 1980. Aux termes de ces nouvelles dispositions, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 1981 mais dont l'application était rétroactive en ce qui concerne les rentes liées aux années de service accumulées depuis le 1^{er} janvier 1969, l'acquisition des droits à la totalité des prestations payables sous forme de rente différée à l'âge normal de la retraite est accordée à tout participant qui a accumulé au moins une année de service continue et dont la somme de l'âge et de la durée de service totalise au moins 45 ans au moment où il quitte son emploi dans la province. L'employeur doit assumer au moins 50% du montant de la rente accumulée depuis le début de 1982, et l'employé peut, s'il le désire, demander le versement forfaitaire d'un montant correspondant à la moitié de ses cotisations obligatoires à un régime contributif contre l'annulation partielle des droits que lui confère ce régime.

When regulatory pension legislation was first introduced most plans had better vesting conditions than the newly mandated age 45 and 10 years of service requirement. The new regulations were much more effective when it came to the locking-in provision. To meet this new requirement this provision was simply superimposed on the existing conditions. Thus plans amended in this manner have a dual set of vesting conditions, with the superimposed vesting applying notwithstanding the previously existing ones. The effect of this superimposed vesting on plans that previously provided more generous conditions than required by the legislation was simply to lock-in that portion of the contributions paid in respect of service after the qualification date for those employees meeting the 10 years of service and age 45 standard. Even amongst plans that had less generous provisions than the new mandated requirements the new required provisions were superimposed on the existing conditions for contributions paid in respect of service after the effective date of the legislation. Other plans replaced existing conditions with those required by the legislation or added these minimum requirements if vesting was not previously provided. Thus, for these plans, only one set of conditions applied, namely the locked-in vesting specified in the legislation.

A summary of the vesting conditions of all plans is presented in Table R. Plans with a dual set of vesting conditions were classified on the basis of the non-legislated conditions. Plans having the legislated conditions only were classified in the category "No vesting other than legislative requirement".

In 1982 only 42 plans, covering just 17,543 members, or less than one half of one percent of the 4.7 million participants, had no vesting at all. For 16% of the plans and 13% of the members the only vesting that applied was that required by legislation. In terms of both plans and members the largest number had vesting after 10 years of service (35% of the plans and 40% of members). For 26% of the plans and 28% of the members vesting was either immediate or after five years or less of service.

Table 17 illustrates even more explicitly the impact of the regulatory pension legislation on vesting. As may be seen, 1,344,767 members, representing 29% of all plan members, were in plans not subject to regulatory legislation. However, most of these participants were in plans of the federal government and the governments of some of the provinces and, though not subject to regulatory pension legislation, some of these large plans had adopted the principle of locked-in vesting on the basis of age 45 and 10 years of service. Over 97% of the participants in public sector plans not subject to such legislation had vesting on the basis of 10 years or less of service or participation, compared with 80% of the members in public sector plans that were subject to such legislation. 7% of all public sector members had full and immediate vesting, whereas only 4% of private sector participants had this provision. Of the 2.7 million private sector members 20% had no vesting other than the minimum conditions imposed by the regulatory legislation, compared with less than 3% of all public sector members.

Lorsque les nouvelles lois sur les pensions ont été adoptées, la plupart des régimes offraient de meilleures conditions d'acquisition que celles des nouvelles dispositions imposant le versement de prestations à l'âge de 45 ans, après 10 années de service. Ces nouvelles dispositions étaient toutefois plus efficaces en ce qui concerne la clause relative à l'immobilisation. Pour satisfaire aux exigences de la loi à cet égard, cette clause a été simplement rajoutée aux conditions d'acquisition déjà en vigueur. Ainsi, les régimes modifiés en fonction de ces dispositions comportent deux conditions superposées applicables nonobstant toute conditions antérieure. L'application de cette seconde clause dans les régimes qui offraient auparavant des conditions plus souples que celles imposées par la loi a tout simplement eu pour effet d'immobiliser la part des cotisations versées par l'employeur au titre des années de service après la date d'habilitation, pour les employés qui quittent leur emploi après 10 ans de service et à l'âge de 45 ans. Même dans le cas des régimes dont les conditions d'acquisition étaient moins souples que celles prévues par la loi, les nouvelles clauses étaient simplement rajoutées aux conditions existantes et devaient s'appliquer aux cotisations relatives aux années accumulées après la date d'entrée en vigueur des nouvelles lois. D'autres régimes ont remplacé leurs conditions antérieures par celles qui sont imposées par la loi ou ont ajouté ces clauses à l'énoncé de leur régime lorsque l'acquisition de la quote-part patronale n'y était pas déjà prévue. Un seul ensemble de conditions s'appliquait donc à ces régimes, soit l'immobilisation des cotisations stipulée par la loi.

Le tableau R présente un résumé des conditions d'acquisition stipulées dans tous les régimes. Les régimes qui imposent deux séries de conditions d'acquisition ont été classés en fonction des conditions non prescrites par la loi et ceux qui posent seulement les conditions prévues par la loi, figurent dans la catégorie "Aucune autre condition que celle prévue dans la loi".

En 1982, il y avait 42 régimes regroupant seulement 17,543 adhérents, soit moins de une demie de 1% des 4.7 millions de participants, qui ne comportaient aucune condition d'acquisition. Dans le cas de 16% des régimes et 13% des participants, la seule condition d'acquisition prévue était celle imposée par la loi. Selon le plus grand nombre de régimes (35%), regroupant la plus grande proportion de membres (40%), l'acquisition ne pouvait se faire qu'après 10 années de service. Cette condition était réduite à cinq années de service ou moins dans le cas de 26% des régimes et 28% des membres.

Le tableau 17 illustre encore davantage l'incidence de la loi sur l'acquisition. Comme on peut le constater, 1,344,762 participants, qui représentaient 29% de l'ensemble des adhérents, cotisaient à des régimes non assujettis à cette loi. Toutefois, la majorité d'entre eux participait à des régimes de l'administration fédérale et de certaines administrations provinciales. Certains de ces régimes, même s'ils n'étaient pas assujettis à la loi, n'en avaient pas moins adopté le principe de l'immobilisation des cotisations après 10 années de service et à l'âge de 45 ans. Plus de 97% des participants aux régimes du secteur public qui n'étaient pas régis par cette loi pouvaient profiter de l'acquisition après 10 années ou moins de service ou de participation, contre 80% des participants aux régimes du secteur public assujettis à la loi. Presque 7% de tous les participants du secteur public avaient droit à l'acquisition intégrale et immédiate, contre 4% des participants du secteur privé. Par ailleurs, 20% des 2.7 millions de participants aux régimes du secteur privé n'avaient droit qu'aux conditions d'acquisition prévues dans la loi, alors que cette proportion s'élevait à moins de 3% des participants dans le secteur public.

TABLE R. Vesting on Termination of Employment, 1982

TABLEAU R. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1982

Conditions to qualify for vesting ¹ Conditions d'acquisition des droits ¹	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Immediate vesting - Acquisition immédiate	2,695	17.7	246,113	5.3
Less than 5 years of service or participation - Moins de 5 ans de service ou de participation	214	1.4	368,461	7.9
5 years of service or participation - 5 ans de service ou de participation	1,048	6.9	707,320	15.2
6-9 years of service or participation - 6-9 ans de service ou de participation	461	3.0	89,049	1.9
10 years of service or participation - 10 ans de service ou de participation	5,337	35.0	1,852,467	39.8
11-19 years of service or participation - 11-19 ans de service ou de participation	1,468	9.6	249,559	5.4
20 years or more of service or participation - 20 ans ou plus de service ou de participation	930	6.1	89,322	1.9
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	366	2.4	123,247	2.6
Age - Âge	36	0.2	3,796	--
Other - Autres	210	1.4	311,549	6.7
No vesting other than legislative requirement - Aucune autre condition sauf celle prévue dans la loi	2,425	16.0	599,509	12.9
No vesting - Aucune	42	0.3	17,543	0.4
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing the minimum legislative requirement.

¹ Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli les conditions prévues dans la loi.

A comparison of conditions in contributory and non-contributory plans in Table 18 shows that vesting is generally more generous in plans requiring the employees to contribute than in those in which the employer pays for all benefits. Nearly 22% of non-contributory plan members had no vesting other than the minimum legislative requirement in 1982, compared with fewer than 9% of contributory plan members. Three out of every four contributory plan members had vesting on the basis of 10 years or less of service or participation, whereas this provision applied to less than 60% of the participants in non-contributory plans.

Refunds and Forfeitures

As was mentioned earlier, the mandated locking-in of contributions was more effective than minimum vesting standards imposed by legislation. Possibly as many as 90% of the 4.7 million 1982 pension plan members (including the bulk of public sector members not subject to regulatory legislation) were covered by plans that had provision for the locking-in of contributions once the level of age 45 and 10 years of service was reached. Refunds of contributions could therefore only apply to those terminating employees not meeting the legislative standards. Few non-contributory plans permitted refunds of contributions, not even those

La comparaison des conditions d'acquisition offertes dans les régimes contributifs et non contributifs présentée dans le tableau 18 révèle que celles-ci sont habituellement plus souples lorsque les salariés doivent verser des cotisations que lorsque l'employeur doit payer seul toutes les prestations. En 1982, les modalités d'acquisition de près de 22% des participants aux régimes non contributifs et de seulement un peu plus de 9% des participants aux régimes contributifs se limitaient uniquement aux dispositions de la loi selon lesquelles il fallait avoir atteint l'âge de 45 ans et acquis 10 années de service. Près de trois membres de régimes contributifs sur quatre avaient droit à l'acquisition après 10 années ou moins de service ou de participation, contre moins de 60% des adhérents aux régimes non contributifs.

Remboursements et pertes

L'étude de l'acquisition des cotisations de l'employeur au moment de la cessation d'emploi doit tenir compte d'autres dispositions prévues au régime. Il est probable que 90% des 4.7 millions de participants aux régimes de retraite en 1982, y compris tous les membres du secteur public qui cotisent à des régimes non assujettis à une loi sur les pensions, étaient inscrits à des régimes qui prévoyaient l'immobilisation de toutes les cotisations après 45 ans d'âge et 10 années de service. Très peu de régimes non contributifs autorisaient le remboursement des cotisations, même pas ceux pour lesquels les cotisations n'étaient pas visées par la disposition de la loi concernant l'immobilisation après 45 ans d'âge et 10

contributions falling outside the legislated “45 and 10”. Under contributory plans, however, refunds of employee contributions were provided for in nearly all cases.

As Table 20 illustrates, 3,634 non-contributory plans covering 92% of non-contributory members did not permit the employee to receive a lump sum return of contributions made by the employer. Of these 3,634 plans, 850 or 23% had no vesting and the balance (77%) provided for locked-in deferred pensions. In terms of membership, these percentages were almost identical.

In the case of contributory plans, however, all but a few (251) provided for refunds of employee contributions and these few exclusions covered little more than 1% of all contributory plan members. Furthermore, 22% of contributory plans also provided for refunds of employer vested contributions on termination before retirement, but these plans covered less than 3% of all members in contributory plans.

It is evident then that relatively few employees belong to plans, both contributory and non-contributory, wherein vested employer contributions are refundable at the employees' option. On the other hand, employee contributions in contributory plans are nearly always refundable. What happens to the employer contributions if the terminating employee exercises his option to take a refund of his own contributions, is illustrated in Table 21. Of the 2,884,183 contributory plan members that had some form of vesting of employer contributions on termination, 94% forfeited the vested employer portion if this option was exercised.

On the surface, this penalty may appear to be a major deterrent for terminating employees in choosing to take a refund of their own contributions, but in actual practice it appears that few, when given the option, decide to leave the total contribution package in the pension fund for a deferred annuity benefit. In fact in many instances it may be advantageous for the employee to transfer his contributions to an RRSP in lieu of a deferred pension under the plan.

Death Benefits

Benefits on Death Before Retirement

Most plans provide for the payment of some form of benefit in the event of the member's death before retirement. In contributory plans, as a minimum, the employee contributions are refundable as a lump sum. Sometimes the vested employer contributions as well are paid to the survivors in a lump sum. The amount of employer contributions payable depends upon the vesting conditions applicable on death. These vesting conditions may or may not be the same as vesting on termination of employment before retirement. A number of plans provide death benefits in the form of a pension payable to the spouse instead of a lump sum settlement. A typical spouse's benefit provides the survivor with a life pension equal to one half of the participant's pension accrued up to date of death.

années de service. La quasi-totalité des régimes contributifs prévoyaient cependant le remboursement des cotisations du salarié.

Comme le tableau 20 l'indique, 3,634 régimes non contributifs, regroupant 92% des salariés non tenus de verser des cotisations, n'accordaient pas au salarié de somme forfaitaire correspondant à la totalité des cotisations versées par l'employeur. De ces 3,634 régimes, 850 (23%) n'avaient aucune clause d'acquisition et les autres (77%) prévoyaient l'immobilisation des droits à la retraite sous forme de rente différée. Quant aux taux de participation enregistrés, ils étaient pratiquement identiques.

La majorité des régimes contributifs prévoyaient cependant le remboursement des cotisations du salarié; les quelques exceptions (251 régimes) ne regroupaient qu'un peu plus de 1% de tous les participants aux régimes contributifs. En outre, 22% des régimes contributifs autorisaient également le remboursement des cotisations versées par l'employeur lorsque le salarié quittait son emploi avant l'âge normal de la retraite; ceux-ci représentaient cependant moins de 3% de l'ensemble des participants aux régimes contributifs.

Il est évident que relativement peu de salariés font partie de régimes, tant contributifs que non contributifs, en vertu desquels les cotisations versées par l'employeur sont remboursables à la demande des salariés. Par ailleurs, les cotisations des participants aux régimes contributifs sont presque toujours remboursables. Le tableau 21 montre ce qu'il advient des cotisations de l'employeur lorsque l'employé qui quitte son service décide de récupérer les cotisations qu'il a versées. On constate que 94% des 2,884,183 participants à des régimes contributifs qui prévoyaient le droit à la quote-part patronale au moment de la cessation d'emploi perdraient les cotisations de leur employeur accumulées en vertu de leur régime, lorsqu'ils exerceraient ce droit.

À première vue, cette mesure visant à dissuader les salariés de réclamer le remboursement de leurs cotisations peut paraître très efficace, mais il semble que, dans les faits, il n'en est rien puisque, lorsqu'ils en ont la possibilité, très peu décident de laisser la totalité des cotisations qu'ils ont acquises dans leur caisse de retraite en vue du versement d'une rente différée. De fait, dans nombre de cas, le transfert des cotisations dans un REER peut être plus avantageux pour l'employé qu'une rente différée.

Garantie décès

Garantie décès avant la retraite

La plupart des régimes prévoient une certaine forme de prestations dans le cas du décès d'un participant avant sa retraite. Dans les régimes contributifs, les cotisations du salarié sont au moins remboursables sous forme de somme forfaitaire. Parfois les cotisations de l'employeur sont également versées aux survivants sous forme de somme forfaitaire. Le montant de la quote-part patronale dépend des conditions d'acquisition qui s'appliquent en cas de décès, qui peuvent être les mêmes ou non que les conditions d'acquisition en cas de cessation de l'emploi avant la retraite. Un certain nombre de régimes accordent une garantie décès sous forme de prestations périodiques payables au conjoint survivant au lieu d'une somme globale. En général, la rente servie au conjoint survivant consiste en une rente viagère égale à la moitié de la rente acquise par le participant à la date de son décès.

As may be seen in Table S, more than one half the contributory plan members had a provision for a spouse's pension in their plan in the event of death before retirement. For one third of the members the only benefit payable, if they were to die before reaching retirement age, would be a refund of their own contributions. For the remaining 16% their survivors would be entitled to a lump sum payment of the vested employer contributions as well. This latter payment, for nearly one third of the members so entitled would consist of all employer contributions and for the balance it would be partial depending on the vesting conditions on death before retirement.

À la lecture du tableau S, on peut voir que certains régimes contributifs, regroupant plus de la moitié des participants à cette catégorie de régime, comportent une disposition accordant une rente du conjoint aux survivants de leurs membres à la date du décès de ces derniers. Pour un tiers des adhérents, la seule prestation prévue, advenant leur décès avant l'âge de la retraite, est le remboursement des cotisations aux survivants. Pour le reste (16%), les survivants sont en outre assurés du remboursement de la quote-part de l'employeur. Pour un tiers des membres ayant droit à un tel remboursement, ce dernier paiement correspond à l'ensemble des cotisations de l'employeur et pour le reste, il s'agit d'un paiement partiel calculé en fonction des conditions d'acquisition relatives au décès avant la retraite.

TABLE S. Benefits on Death Before Retirement, Contributory and Non-Contributory Plans, 1982

TABLEAU S. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes contributifs et non contributifs, 1982

Type of benefit	Plans		Members	
Genres de prestations	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Contributory Plans - Régimes contributifs:				
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	3,923	37.4	1,049,055	33.0
Refund of employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur
Refund of employee and employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	6,039	57.6	502,766	15.8
Spouse's pension - Rente du conjoint	527	5.0	1,631,460	51.3
Other - Autres	-	-	-	-
No benefit - Pas de prestations
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0
Non-contributory plans - Régimes non contributifs:				
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié
Refund of employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	2,406	50.7	278,821	18.9
Refund of employee and employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur
Spouse's pension - Rente du conjoint	705	14.9	459,912	31.2
Other - Autres	21	0.4	12,407	0.8
No benefit - Pas de prestations	1,611	34.0	723,514	49.1
Total	4,743	100.0	1,474,654	100.0

Of the non-contributory plan members in 1982, nearly one half had no benefit on death before retirement, 31% belonged to plans that provided a spouse's pension and 19% had a provision for a lump sum refund of vested employer contributions. Again for nearly one third of the members with this employer contribution lump sum provision the payment would consist of all employer contributions credited to them at the time of death.

The contrast in the pattern of death benefits between plans in the public and private sectors was quite significant. The most obvious difference was in spouse's pension.

Par ailleurs, près de la moitié des adhérents à des régimes non contributifs ne jouissaient d'aucune garantie décès avant l'âge de la retraite, 31% souscrivaient à des régimes prévoyant une rente du conjoint et 19% participaient à des régimes qui accordaient le remboursement global des cotisations acquises de l'employeur sous forme d'un montant forfaitaire. Pour près du tiers des participants qui avait droit à un remboursement forfaitaire des contributions de l'employeur, le paiement consistait en l'ensemble des contributions de l'employeur qui se faisait sous forme de crédit à la date de leur décès.

Il existe toutefois un contraste assez marqué entre les secteurs public et privé au chapitre de la garantie décès et plus particulièrement de la rente du conjoint. Environ 71% de tous les travailleurs

Some 71% of all members in the public sector were in plans that provided a spouse's pension, compared with just 26% in the private sector. In the public sector only 9 plans, covering 6,292 members, provided no death benefit whereas in the private sector more than 1,500 plans, covering nearly 27% of the members, provided no death benefit. Private sector plans with benefits on death before retirement tended to provide for a return of employee contributions or employee and vested employer contributions in a single lump sum, whereas public sector plans tended to provide a spouse's pension.

Benefits on Death After Retirement

As in the case of death before retirement, most plans provided some form of benefit upon the death of a retired employee, particularly if death occurred shortly after pension payments started. The death benefit generally depends upon the normal type of annuity used for the payment of retirement benefits under the plan. For many plans the normal form of the retirement benefit is a life annuity of the member. There may be a number of options in the plan text allowing the retiring employee to choose any of a number of actuarial equivalents of this life annuity. These options, such as a joint survivor benefit whereby the member chooses to receive a reduced retirement annuity in order to provide for a continuation of all or part of this benefit to the surviving spouse, are not included in this study. Only in the case of those defined contribution plans, where the retirement benefit form is left at the choice of the retiring employee, the death benefit is tabulated in this study as optional.

Nearly 15% of all members in 1982 participated in plans that provided for a life annuity of the member only, as the normal form of retirement benefit. For less than 5% of the members the retirement benefit form did take into consideration the possibility of death occurring within a brief period after retirement and provided for a lump sum payment of employee and/or employer contributions less the pension payments made to the date of death.

Many plans provided for the retirement pension to be paid for the lifetime of the employee with a guarantee that the payments will be made for a specified period of years in any event. Under this arrangement if the retired employee was to die within the guaranteed period, the pension payments would be made to the beneficiary for the remainder of the guaranteed period. While 79% of all plans provided for this type of benefit they covered only 34% of total membership. Nearly 26% of the members were in plans that provided for a guaranteed period of five years while 7% of the members were in plans with a 10 year guarantee.

Only 903 plans provided for the payment of a spouse's pension as the normal form of retirement benefit. However, these plans included many of the largest plans in both the public and private sectors and in total accounted for 43% of all plan members. Most of these members were in plans that provided a spouse's pension of one half of the retired employee's pension.

du secteur public participaient à des régimes offrant une rente du conjoint, contre 26% seulement dans le secteur privé. Dans le secteur public, uniquement 9 régimes regroupant 6,292 participants, ne prévoyaient aucune garantie décès, contre plus de 1,500 régimes, regroupant 27% des membres, dans le secteur privé. Les régimes du secteur privé accordaient généralement le remboursement global des cotisations du salarié ou des cotisations du salarié et de l'employeur, alors que les régimes du secteur public prévoyaient le plus souvent une rente du conjoint.

Garantie décès après la retraite

Comme dans le cas de la garantie décès avant la retraite, la plupart des régimes versent une rente quelconque au décès d'un salarié à la retraite, particulièrement s'il survient peu de temps après le début du versement des prestations de retraite. La méthode de calcul de la garantie décès dépend généralement du genre de rente de retraite habituellement versée aux termes du régime. Dans le cas de nombreux régimes, les prestations de retraite se font normalement sous forme de rente viagère versée au retraité jusqu'à son décès. Plusieurs choix sont offerts à ce dernier parmi les équivalents actuariels d'une telle rente viagère. Ces options, comme par exemple une rente réversible, aux termes de laquelle le montant de la rente viagère du participant est réduite afin d'assurer à son conjoint le versement d'une partie ou de la totalité de sa rente, ne sont pas examinées dans la présente étude. Les seules garanties décès prises en compte dans le présent rapport sont celles prévues dans les régimes contributifs bien définis, où le choix de la rente de retraite est laissée à la discrétion du membre concerné.

En 1982, près de 15% de l'ensemble des membres souscrivaient à des régimes dont la seule rente de retraite prévue était une rente viagère versée au participant seulement. Moins de 5% participaient à des régimes dont les conditions tiennent compte de la possibilité d'un décès survenant peu de temps après la retraite et prévoient le paiement, sous forme de somme globale, des cotisations de l'employé et (ou) de l'employeur, réduites des prestations de retraite versées jusqu'au jour du décès.

De nombreux régimes accordent aux salariés une rente viagère dont le service est assuré, quoi qu'il arrive, pendant un nombre d'années déterminé. En vertu de cette disposition, si le salarié à la retraite meurt durant la période où sa rente est garantie, celle-ci continue d'être versée à son bénéficiaire jusqu'à la fin de la période prévue. Quoique les régimes qui offraient ce genre de prestations intervenaient pour 79% de l'ensemble des régimes, ils ne regroupaient que 34% de l'ensemble des participants. Environ 26% des membres participaient à des régimes qui garantissaient le service d'une rente pendant une période de cinq ans, alors que 7% des participants étaient inscrits à des régimes offrant une garantie de dix ans.

Seulement 903 régimes prévoyaient le service d'une rente du conjoint. Toutefois, bon nombre d'entre eux sont parmi les plus importants des secteurs public et privé, et regroupent 43% de l'ensemble des participants. La majorité de ces membres participent à des régimes qui versent une rente du conjoint égale à la moitié de la rente du salarié à la retraite.

TABLE T. Benefits on Death After Retirement, Contributory and Non-Contributory Plans, 1982

TABLEAU T. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes contributifs et non contributifs, 1982

Type of benefit	Plans		Members	
Genres de prestations	Régimes		Participants	
	No.	nbre %	No. - nbre	%
Contributory plans - Régimes contributifs:				
Life annuity of member only - Rente viagère du participant seulement	195	1.9	171,564	5.4
Life annuity with a specified guarantee period - Rente viagère garantie pour une période prévue	9,165	87.3	920,793	28.9
Employee and/or employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur, ou les deux à la fois, moins la rente déjà versée	378	3.6	217,257	6.8
Spouse's pension - Rente du conjoint	480	4.6	1,756,894	55.2
Optional or other - Au choix ou autres	271	2.6	116,773	3.7
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0
Non-contributory plans - Régimes non contributifs:				
Life annuity of member only - Rente viagère du participant seulement	1,222	25.8	515,794	35.0
Life annuity with a specified guarantee period - Rente viagère garantie pour une période prévue	2,925	61.7	663,480	45.0
Employee and/or employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur, ou les deux à la fois, moins la rente déjà versée	41	0.9	8,148	0.6
Spouse's pension - Rente du conjoint	423	8.9	247,313	16.8
Optional or other - Au choix ou autres	132	2.8	39,919	2.7
Total	4,743	100.0	1,474,654	100.0

Contributory plan members have a much greater incidence of spouse's pension (55%) on death after retirement than non-contributory plan members (17%). For 35% of the members of non-contributory plans the normal form of retirement pension is a life annuity of the members only, whereas this type of death benefit (or lack of it) is applicable to little more than 5% of contributory plan members.

The most striking difference in death benefits after retirement between the public and private sectors was in spouse's pensions. Greater than 71% of all public sector members were in plans that provided a spouse's pension compared with only 22% of private sector members. Over 51% of all private sector members were in plans that provided for pensions to be payable for life and guaranteed for specified numbers of years in any event, whereas just 11% of all public sector members were in such plans.

Spouse's Pension

As can be seen in Table 27, nearly 1,600 plans provided an automatic spouse's pension. These plans, though little more than 10% of all plans, covered greater than 57% of the members. By far the most common spouse's pension

Le nombre de participants à des régimes contributifs qui prévoient le versement d'une rente à leur conjoint après leur décès, était beaucoup plus élevé (55%) que celui des participants à des régimes non contributifs (17%). Pour 35% de ces derniers, la rente de retraite est normalement versée sous forme de rente viagère au membre seulement alors que ce type de garantie décès (ou manque de garantie décès) ne s'applique qu'à un peu plus de 5% des participants à des régimes contributifs.

C'est encore au chapitre des rentes du conjoint que les différences entre les régimes des secteurs public et privé sont les plus frappantes. Plus de 71% de tous les membres du secteur public participaient à des régimes versant une rente du conjoint, contre 22% seulement des participants du secteur privé. Plus de 51% de tous les membres du secteur privé cotisaient à des régimes qui offraient une rente viagère et en garantissaient, en tout état de cause, le service pendant un nombre fixe d'années, alors que seulement 11% des participants du secteur public étaient visés par de pareils régimes.

Rente du conjoint

Comme l'indique le tableau 27, près de 1,600 régimes prévoient le versement automatique d'une rente au conjoint. Ces régimes, bien qu'ils ne représentent qu'un peu plus de 10% de l'ensemble, regroupent plus de 57% des participants. Le montant de la rente

formula continued to be 50% of the unreduced members' pension.

Some plans provide for an automatic spouse's pension on death before retirement, but do not have this provision as the normal form of retirement benefit. Other plans provide an automatic spouse's pension on death after retirement, but have no such provision on death before retirement. However, of the 1,600 plans tabulated in this study as having an automatic spouse's pension, greater than one third, covering more than one half the members, had this provision on death both before and after retirement.

Pension Indexing

The high rate of inflation in recent years has had the effect of seriously eroding the purchasing power of pensions being paid to retired employees under private pension plans. This has resulted in much public debate as to the desirability and feasibility of the inflation-proofing of pensions.

Many plans compensate for inflation up to the time of retirement by basing pensions on the employees' earnings shortly before retirement as, for example, final earnings, final average earnings and average best earnings plans. However, traditionally relatively few plans have contractually provided for the escalation of pensions after the employee retires. At the beginning of 1982 only 752 plans provided for the automatic escalation of pensions in pay based on the upward movement of some index, frequently the Consumer Price Index (C.P.I.) These 752 plans, however, covered 1,446,869 members, 31% of the total. However, as Table U illustrates 90% of these members were in the public sector.

The number of private sector plans providing automatic indexing of post retirement benefits increased from 240 in 1980 to 671 in 1982. However, these plans tended to be small and only a marginal increase in the proportion of private sector members with this provision (from 4.9% to 5.4%) was recorded. Furthermore, whereas 72% of the 1,301,316 public sector members with automatic escalation had indexing to the full C.P.I. in 1982, in the private sector the indexing for all but a small number of workers was limited in any one year to 2 or 3% or a fixed dollar amount.

In recent times some public sector plans have been amended to provide for a limit on the maximum increase payable, rather than the full C.P.I. The effects of these amendments were not evidenced as yet on the reference date of this study, either because their impact will only be felt at a later date or because the implementation dates of these amendments have taken place since.

While the automatic indexing of pensions continued to be at a low level in the private sector, some employers in this sector have increased pensions on an "ad hoc" basis. An ad hoc adjustment is a single increase in the current monthly payments to pensioners with no commitment that

versée au conjoint selon la formule la plus répandue demeure toujours 50% de celui des prestations non réduites versées au membre.

Certains régimes prévoient le versement automatique d'une rente au conjoint en cas de décès du membre avant sa retraite, mais cette disposition ne constitue pas une condition normale. Néanmoins, plus d'un tiers des 1,600 régimes mentionnés ci-dessus ont comme condition le versement automatique d'une rente au conjoint, peu importe que le décès du membre survienne avant ou après la retraite.

Indexation des rentes

Au cours des dernières années, le taux élevé d'inflation a provoqué une véritable érosion du pouvoir d'achat des rentiers touchant une pension de retraite en vertu d'un régime privé. La question de l'utilité et de la possibilité de protéger les rentes de retraite contre les méfaits de l'inflation a d'ailleurs soulevé beaucoup de controverses.

Pour compenser les effets de l'inflation jusqu'au moment de la retraite du participant, de nombreux régimes calculent le montant des rentes en fonction du salaire touché peu avant la retraite, par exemple les régimes salaire fin de carrière, salaire moyen de fin de carrière ou salaire maximal moyen. Rares sont les régimes qui comportent une clause d'indexation automatique après la retraite. Au début de 1982, 752 régimes seulement comportaient une clause d'indexation automatique des rentes versées, qui est généralement fondée sur les hausses de l'indice des prix à la consommation (I.P.C.). Ces régimes regroupaient toutefois 1,446,869 membres, soit 31% de l'ensemble des participants. Le tableau U montre que 90% de ces membres cotisaient à des régimes du secteur public.

Le nombre de régimes du secteur privé prévoyant l'indexation automatique des rentes versées, qui était de 240 en 1980, s'est accru à 671 en 1982. Cependant, ces régimes sont peu importants et on n'a observé qu'une augmentation marginale de la proportion de participants à des régimes du secteur privé touchés par cette indexation (cette proportion est passée de 4.9% à 5.4%). De plus, alors que 72% des 1,301,316 adhérents à des régimes du secteur public prévoyant le redressement automatique des rentes, voyaient en 1982 le montant de leur pension indexée en fonction de l'I.P.C., pour tous les travailleurs du secteur privé, à quelques exceptions près, l'indexation au cours d'une année quelconque était limitée à 2 ou 3%, ou à un montant fixe.

Ces derniers temps, quelques régimes du secteur public ont été modifiés et une limite a été fixée à l'augmentation maximale des rentes, plutôt que d'indexer ces dernières en fonction de l'I.P.C. Aucune retombée de ces modifications n'a été observée à la date de référence de la présente étude, que ce soit en raison du fait que leur incidence se fera sentir plus tard ou que ces modifications n'ont été appliquées qu'après la date de notre rapport.

Alors que l'indexation automatique des rentes continuait à être peu pratiquée dans le secteur privé, quelques employeurs du secteur privé ont procédé à des rajustements ponctuels. Nous entendons par "rajustement ponctuel" toute augmentation unique des rentes mensuelles versées aux retraités, sans aucune garantie

TABLE U. Automatic Escalation of Pension Benefits in the Public and Private Sectors, Showing Plans and Members, 1982

TABLERAU U. Indexation automatique des rentes dans les secteurs public et privé, selon le nombre et pourcentage des régimes et de participants, 1982

	Both sectors Les deux secteurs				Public sector Secteur public				Private sector Secteur privé			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No nbre	%	No nbre	%	No nbre	%	No nbre	%	No nbre	%	No nbre	%
Indexing - Indexation												
Full indexing with consumer price index - Indexation totale en fonction de l'indice des prix à la consommation	255	1.7	940,337	20.2	35	4.8	935,009	47.3	220	1.5	5,328	0.2
Partial indexing - Indexation partielle	497	3.2	506,532	10.9	46	6.3	366,307	18.6	451	3.1	140,225	5.2
Total	752	4.9	1,446,869	31.1	81	11.1	1,301,316	65.9	671	4.6	145,553	5.4
No indexing - Aucune indexation	14,480	95.1	3,211,066	68.9	648	88.9	674,217	34.1	13,832	95.4	2,536,849	94.6
Grand total - Total général	15,232	100.0	4,657,935	100.0	729	100.0	1,975,533	100.0	14,503	100.0	2,682,402	100.0

increases will be awarded in the future. Under this arrangement, pensions under payment might be increased by a certain percentage or by a flat dollar amount, depending upon the needs of the retired employees and the employer's ability to finance such increases. Unfortunately, data on these ad hoc adjustments have not been collected and thus the extent of this practice is not known.

Contributions

The employee and employer contributions to all employer-sponsored pension plans in Canada amounted to \$9.4 billion during 1981, a 21% increase over the amount contributed two years earlier. Nearly 35% of these contributions, \$3,259 million, was paid by the employees while the remainder, \$6,134 million, came from plan sponsors. The employer contributions were made up of \$4,255 million for current service and \$1,879 million to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities.

Virtually all public sector members were in contributory plans and in aggregate the employee contributions of \$2,340 million accounted for nearly 44% of the total contributions to all public sector plans. In sharp contrast, only 46% of private sector members were in contributory plans and the employee contributions of \$919 million represented just 23% of the total contributions to all private sector plans.

Of the \$9.4 billion paid into pension plans in 1981, 63% was paid into trustee pension funds which channel contributions directly into the financial markets. Contributions

que cette augmentation sera accordée ultérieurement. De cette façon, il est possible d'augmenter les rentes d'un certain pourcentage ou d'une somme fixe en fonction des besoins des retraités et des capacités financières de l'employeur. Malheureusement, nous ne disposons d'aucune donnée sur les rajustements ponctuels de rentes et ne pouvons donc pas évaluer l'ampleur de cette pratique.

Cotisations

En 1981, les cotisations des employeurs et des salariés au titre des régimes de retraite auxquels contribuent les employeurs au Canada ont atteint 9.4 milliards de dollars, soit une augmentation de 21% du montant versé deux ans auparavant. Près de 35% des cotisations, soit 3,259 millions de dollars, a été versé par des salariés. Le reste, à savoir 6,134 millions de dollars, ont été recueillis auprès des employeurs et comprenaient les cotisations pour service futur (4,255 millions de dollars), ainsi que les cotisations au titre des insuffisances et du déficit actuariel (1,879 millions de dollars).

La quasi-totalité des membres du secteur public participaient à des régimes contributifs et l'ensemble des cotisations versées par les salariés s'élevaient à 2,340 millions de dollars, ce qui représente près de 44% des cotisations globales versées au titre des régimes du secteur public. En revanche, seulement 46% des participants dans le secteur privé étaient inscrits à des régimes contributifs et les cotisations versées par les salariés s'élevaient à 919 millions de dollars, soit à peine 23% des cotisations globales versées au titre des régimes du secteur privé.

Sur les 9.4 milliards de dollars versés aux caisses de retraite en 1981 63% sont allés à des régimes de retraite en fiducie et ont été investis directement sur les marchés financiers. Les cotisations

TABLE V. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1969, 1979 and 1981

TABLEAU V. Cotisations aux caisses de retraite dans les secteurs public et privé, 1969, 1979 et 1981

Contribution source	1969		1979r		1981	
Provenance des cotisations						
	\$'000,000	%	\$'000,000	%	\$'000,000	%
Both sectors - Les deux secteurs:						
Employee - Salariés	675	39.1	2,612	33.6	3,259	34.7
Employer - Employeur:						
Current service - Service courant	726	42.0	3,289	42.2	4,255	45.3
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Déficits actuariels courants et autres déficits	327	18.9	1,884	24.2	1,879	20.0
Total employer contributions - Total des cotisations de l'employeur	1,053	60.9	5,173	66.4	6,134	65.3
Total contributions - Cotisations totales	1,728	100.0	7,785	100.0	9,393	100.0
Public sector - Secteur public:						
Employee - Salariés	427	43.9	1,870	41.3	2,340	43.6
Employer - Employeur:						
Current service - Service courant	366	37.6	1,738	38.4	2,079	38.7
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Déficits actuariels courants et autres déficits	179	18.5	915	20.2	947	17.6
Total employer contributions - Total des cotisations de l'employeur	545	56.1	2,653	58.6	3,025	56.3
Total contributions - Cotisations totales	972	100.0	4,523	100.0	5,365	100.0
Private sector - Secteur privé:						
Employee - Salariés	248	32.8	742	22.7	919	22.8
Employer - Employeur:						
Current service - Service courant	360	47.6	1,551	47.6	2,176	54.1
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Déficits actuariels courants et autres déficits	148	19.6	969	29.7	932	23.1
Total employer contributions - Total des cotisations de l'employeur	508	67.2	2,520	77.3	3,108	77.2
Total contributions - Cotisations totales	756	100.0	3,262	100.0	4,027	100.0

paid to insurance companies under a variety of contracts accounted for nearly 10% of the total, while of the balance, \$2,161 million or almost 23% were paid into government consolidated revenue funds.

Detailed data on the investments of trustee pension funds, their growth since 1960, their performance in terms of investment income and their importance relative to other invested reserves to provide future pension benefits, are available in *Trusteed Pension Plans Financial Statistics* (Catalogue No. 74-201, Annual) and *Quarterly Estimates of Trusteed Pension Funds* (Catalogue No. 74-001).

versées aux termes des différents contrats souscrits auprès de sociétés d'assurance figuraient pour 10% des cotisations globales, tandis que le reste, soit 2,161 millions de dollars (22%) est allé au fonds de revenu consolidé des administrations publiques.

Des données détaillées sur le placement des cotisations versées aux caisses de retraite en fiducie, leur croissance depuis 1960, leur rendement exprimé en revenu de placements et leur importance par rapport à d'autres réserves investies en vue des services de rente futurs sont présentées dans les publications *Régimes de pensions en fiducie - Statistique financière* (n° 74-201 au catalogue, Annuel) et *Estimations trimestrielles relatives aux caisses de pensions en fiducie* (n° 74-001 au catalogue).

Statistical Tables

Tableaux statistiques

TABLE 1. All Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1982

TABLEAU 1. Tous les régimes: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1982

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes		Members - Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:								
Less than 5 - Moins de 5	3,858	25.3	6,512	0.2	1,896	0.1	8,408	0.2
5- 9	2,254	14.8	11,804	0.4	3,538	0.2	15,342	0.3
10- 14	1,344	8.8	11,825	0.4	4,033	0.3	15,858	0.3
15- 49	3,471	22.8	71,401	2.2	23,276	1.6	94,677	2.0
50- 99	1,407	9.2	74,591	2.3	24,210	1.6	98,801	2.1
100- 499	2,016	13.2	338,096	10.6	102,851	7.0	440,947	9.5
500- 999	366	2.4	194,845	6.1	59,888	4.1	254,733	5.5
1,000- 1,999	220	1.4	237,649	7.5	72,708	4.9	310,357	6.7
2,000- 9,999	229	1.5	665,440	20.9	219,756	14.9	885,196	19.0
10,000-29,999	45	0.3	441,882	13.9	260,202	17.6	702,084	15.1
30,000 and over - et plus	22	0.1	1,127,243	35.5	704,289	47.7	1,831,532	39.3
Total	15,232	100.0	3,181,288	100.0	1,476,647	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public:								
Less than 5 - Moins de 5	98	13.4	150	--	56	--	206	--
5- 9	82	11.2	414	--	141	--	555	--
10- 14	53	7.3	393	--	230	--	623	--
15- 49	174	23.9	3,526	0.3	1,277	0.2	4,803	0.2
50- 99	81	11.1	4,269	0.4	1,243	0.2	5,512	0.3
100- 499	125	17.2	20,807	1.8	6,651	0.8	27,458	1.4
500- 999	22	3.0	11,774	1.0	4,320	0.5	16,094	0.8
1,000- 1,999	23	3.2	26,428	2.3	9,527	1.2	35,955	1.8
2,000- 9,999	39	5.3	112,798	9.8	57,652	7.0	170,450	8.6
10,000-29,999	17	2.3	192,169	16.7	106,327	12.8	298,496	15.1
30,000 and over - et plus	15	2.1	774,890	67.5	640,491	77.4	1,415,381	71.6
Total	729	100.0	1,147,618	100.0	827,915	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé:								
Less than 5 - Moins de 5	3,760	25.9	6,362	0.3	1,840	0.3	8,202	0.3
5- 9	2,172	15.0	11,390	0.6	3,397	0.5	14,787	0.6
10- 14	1,291	8.9	11,432	0.6	3,803	0.6	15,235	0.6
15- 49	3,297	22.7	67,875	3.3	21,999	3.4	89,874	3.4
50- 99	1,326	9.1	70,322	3.5	22,967	3.5	93,289	3.5
100- 499	1,891	13.0	317,289	15.6	96,200	14.8	413,489	15.4
500- 999	344	2.4	183,071	9.0	55,568	8.6	238,639	8.9
1,000- 1,999	197	1.4	211,221	10.4	63,181	9.7	274,402	10.2
2,000- 9,999	190	1.3	552,642	27.2	162,104	25.0	714,746	26.6
10,000-29,999	28	0.2	249,713	12.3	153,875	23.7	403,588	15.0
30,000 and over - et plus	7	--	352,353	17.3	63,798	9.8	416,151	15.5
Total	14,503	100.0	2,033,670	100.0	648,732	100.0	2,682,402	100.0

TABLE 2. Contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1982

TABLEAU 2. Régimes contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1982

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes		Members - Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	No - nbre	%	No - nbre	%	No - nbre	%	No - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:								
Less than 5 - Moins de 5	2,086	19.9	4,004	0.2	1,173	0.1	5,177	0.2
5- 9	1,939	18.5	10,095	0.5	3,121	0.3	13,216	0.4
10- 14	1,130	10.8	9,956	0.5	3,382	0.3	13,338	0.4
15- 49	2,711	25.8	54,859	2.7	18,319	1.6	73,178	2.3
50- 99	961	9.2	49,860	2.5	16,951	1.5	66,811	2.1
100- 499	1,194	11.4	188,728	9.3	65,923	5.7	254,651	8.0
500- 999	191	1.8	97,043	4.8	35,149	3.0	132,192	4.2
1,000- 1,999	118	1.1	123,808	6.1	42,509	3.7	166,317	5.2
2,000- 9,999	115	1.1	312,366	15.5	150,920	13.0	463,286	14.6
10,000-29,999	27	0.3	265,559	13.1	183,339	15.8	448,898	14.1
30,000 and over - et plus	17	0.2	903,628	44.7	642,589	55.2	1,546,217	48.6
Total	10,489	100.0	2,019,906	100.0	1,163,375	100.0	3,183,281	100.0
Public sector - Secteur public:								
Less than 5 - Moins de 5	96	13.6	144	--	56	--	200	--
5- 9	81	11.5	409	--	139	--	548	--
10- 14	53	7.5	393	--	230	--	623	--
15- 49	167	23.7	3,374	0.3	1,242	0.2	4,616	0.2
50- 99	78	11.1	4,105	0.4	1,181	0.1	5,286	0.3
100- 499	121	17.2	20,239	1.8	6,525	0.8	26,764	1.4
500- 999	21	3.0	11,493	1.0	4,059	0.5	15,552	0.8
1,000- 1,999	21	3.0	23,649	2.1	9,365	1.1	33,014	1.7
2,000- 9,999	34	4.8	98,895	8.8	56,263	6.8	155,158	7.9
10,000-29,999	17	2.4	192,169	17.0	106,327	12.9	298,496	15.3
30,000 and over - et plus	15	2.1	774,890	68.6	640,491	77.6	1,415,381	72.4
Total	704	100.0	1,129,760	100.0	825,878	100.0	1,955,638	100.0
Private sector - Secteur privé:								
Less than 5 - Moins de 5	1,990	20.3	3,860	0.4	1,117	0.3	4,977	0.4
5- 9	1,858	19.0	9,686	1.1	2,982	0.9	12,668	1.0
10- 14	1,077	11.0	9,563	1.1	3,152	0.9	12,715	1.0
15- 49	2,544	26.0	51,485	5.8	17,077	5.1	68,562	5.6
50- 99	883	9.0	45,755	5.1	15,770	4.7	61,525	5.0
100- 499	1,073	11.0	168,489	18.9	59,398	17.6	227,887	18.6
500- 999	170	1.7	85,550	9.6	31,090	9.2	116,640	9.5
1,000- 1,999	97	1.0	100,159	11.3	33,144	9.8	133,303	10.9
2,000- 9,999	81	0.8	213,471	24.0	94,657	28.0	308,128	25.1
10,000-29,999	10	0.1	73,390	8.2	77,012	22.8	150,402	12.3
30,000 and over - et plus	2	--	128,738	14.5	2,098	0.6	130,836	10.7
Total	9,785	100.0	890,146	100.0	337,497	100.0	1,227,643	100.0

TABLE 3. Non-contributory Plans: Membership by Sex, Public and Private Sectors and Membership Size Group, 1982

TABLEAU 3. Régimes non contributifs: Nombre de participants selon le sexe par secteur (public et privé) et par nombre de participants par régime, 1982

Membership size group Nombre de participants par régime	Plans Régimes		Members - Participants					
			Male Hommes		Female Femmes		Total	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:								
Less than 5 - Moins de 5	1,772	37.4	2,508	0.2	723	0.2	3,231	0.2
5- 9	315	6.6	1,709	0.1	417	0.1	2,126	0.1
10- 14	214	4.5	1,869	0.2	651	0.2	2,520	0.2
15- 49	760	16.0	16,542	1.4	4,957	1.6	21,499	1.5
50- 99	446	9.4	24,731	2.1	7,259	2.3	31,990	2.2
100- 499	822	17.3	149,368	12.9	36,928	11.8	186,296	12.6
500- 999	175	3.7	97,802	8.4	24,739	7.9	122,541	8.3
1,000- 1,999	102	2.2	113,841	9.8	30,199	9.6	144,040	9.8
2,000- 9,999	114	2.4	353,074	30.4	68,836	22.0	421,910	28.6
10,000-29,999	18	0.4	176,323	15.2	76,863	24.5	253,186	17.2
30,000 and over - et plus	5	0.1	223,615	19.3	61,700	19.7	285,315	19.3
Total	4,743	100.0	1,161,382	100.0	313,272	100.0	1,474,654	100.0
Public sector - Secteur public:								
Less than 5 - Moins de 5	2	8.0	6	--	-	-	6	--
5- 9	1	4.0	5	--	2	0.1	7	--
10- 14	-	-	-	-	-	-	-	-
15- 49	7	28.0	152	0.9	35	1.7	187	0.9
50- 99	3	12.0	164	0.9	62	3.0	226	1.1
100- 499	4	16.0	568	3.2	126	6.2	694	3.5
500- 999	1	4.0	281	1.6	261	12.8	542	2.7
1,000- 1,999	2	8.0	2,779	15.6	162	8.0	2,941	14.8
2,000- 9,999	5	20.0	13,903	77.9	1,389	68.2	15,292	76.9
10,000-29,999	-	-	-	-	-	-	-	-
30,000 and over - et plus	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	25	100.0	17,858	100.0	2,037	100.0	19,895	100.0
Private sector - Secteur privé:								
Less than 5 - Moins de 5	1,770	37.5	2,502	0.2	723	0.2	3,225	0.2
5- 9	314	6.7	1,704	0.1	415	0.1	2,119	0.1
10- 14	214	4.5	1,869	0.2	651	0.2	2,520	0.2
15- 49	753	16.0	16,390	1.4	4,922	1.6	21,312	1.5
50- 99	443	9.4	24,567	2.1	7,197	2.3	31,764	2.2
100- 499	818	17.3	148,800	13.0	36,802	11.8	185,602	12.8
500- 999	174	3.7	97,521	8.5	24,478	7.9	121,999	8.4
1,000- 1,999	100	2.1	111,062	9.7	30,037	9.7	141,099	9.7
2,000- 9,999	109	2.3	339,171	29.7	67,447	21.7	406,618	28.0
10,000-29,999	18	0.4	176,323	15.4	76,863	24.7	253,186	17.4
30,000 and over - et plus	5	0.1	223,615	19.6	61,700	19.8	285,315	19.6
Total	4,718	100.0	1,143,524	100.0	311,235	100.0	1,454,759	100.0

TABLE 4. Provincial Distribution of Plan Members by Sex, 1970, 1980r and 1982

TABLEAU 4. Répartition provinciale des participants selon le sexe, 1970, 1980r et 1982

Province	1970		1980		1982	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Male - Hommes:						
Newfoundland - Terre-Neuve	29,820	1.4	43,845	1.4	45,659	1.4
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	5,772	0.3	7,810	0.2	9,600	0.3
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	46,954	2.2	74,231	2.3	75,272	2.4
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	70,361	3.4	96,106	3.1	99,285	3.1
Québec	549,019	26.3	776,324	25.0	777,547	24.4
Ontario	907,426	43.5	1,219,009	39.3	1,217,960	38.3
Manitoba	90,524	4.3	117,873	3.7	123,910	3.9
Saskatchewan	60,775	2.9	88,390	2.8	95,932	3.0
Alberta	125,239	6.0	255,771	8.2	292,326	9.2
British Columbia - Colombie-Britannique	178,454	8.6	397,984	12.8	418,320	13.1
Yukon and Northwest Territories ¹ - Yukon et Territoires du Nord-Ouest ¹	3,232	0.2	5,607	0.1	9,579	0.3
Non-Canadian - Non-canadiens	19,270	0.9	14,746	0.4	15,898	0.5
Total	2,086,846	100.0	3,097,696	100.0	3,181,288	100.0
Female - Femmes:						
Newfoundland - Terre-Neuve	8,258	1.1	19,682	1.4	22,409	1.5
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	2,669	0.4	5,028	0.3	5,092	0.3
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	16,742	2.3	28,061	2.0	30,125	2.0
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	24,906	3.4	41,641	3.0	44,803	3.0
Québec	191,452	26.0	378,022	27.4	394,207	26.7
Ontario	314,690	42.8	539,954	39.1	575,990	39.0
Manitoba	31,831	4.3	57,320	4.1	63,152	4.3
Saskatchewan	24,419	3.3	42,543	3.0	49,686	3.4
Alberta	53,005	7.2	109,911	7.9	130,907	8.9
British Columbia - Colombie-Britannique	63,057	8.6	149,638	10.9	151,194	10.2
Yukon and Northwest Territories ¹ - Yukon et Territoires du Nord-Ouest ¹	1,021	0.1	1,939	--	4,443	0.3
Non-Canadian - Non-canadiens	3,440	0.5	3,994	0.2	4,639	0.3
Total	735,490	100.0	1,377,733	100.0	1,476,647	100.0
Total:						
Newfoundland - Terre-Neuve	38,078	1.3	63,527	1.4	68,068	1.5
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	8,441	0.3	12,838	0.2	14,692	0.3
New Brunswick - Nouveau Brunswick	63,696	2.3	102,292	2.2	105,397	2.3
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	95,267	3.4	137,747	3.0	144,088	3.1
Québec	740,471	26.2	1,154,346	25.7	1,171,754	25.2
Ontario	1,222,116	43.3	1,758,963	39.3	1,793,950	38.5
Manitoba	122,355	4.3	175,193	3.8	187,062	4.0
Saskatchewan	85,194	3.0	130,933	2.9	145,618	3.1
Alberta	178,244	6.3	365,682	8.1	423,233	9.1
British Columbia - Colombie-Britannique	241,511	8.6	547,622	12.2	569,514	12.2
Yukon and Northwest Territories ¹ - Yukon et Territoires du Nord-Ouest ¹	4,253	0.2	7,546	0.1	14,022	0.3
Non-Canadian - Non-canadiens	22,710	0.8	18,740	0.4	20,537	0.4
Total	2,822,336	100.0	4,475,429	100.0	4,657,935	100.0

¹ Employees of territorial governments excluded before 1982.

¹ Les salariés des gouvernements des territoires exclus avant 1982.

TABLE 5. Eligibility Conditions, Contributory and Non-contributory Plans, 1982

TABLEAU 5. Conditions d'adhésion, régimes contributifs et non contributifs, 1982

Conditions of eligibility	Plans		Members	
Conditions d'admissibilité	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
All plans - Tous les régimes:				
No conditions - Aucune condition	3,279	21.5	1,806,264	37.8
Years of service - Années de service	3,550	23.3	488,643	10.7
Minimum age - Âge minimum	278	1.8	697,402	15.2
Maximum age - Âge maximum	419	2.8	372,798	8.1
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	2,177	14.3	350,073	7.6
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,908	12.5	295,283	6.4
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,756	18.1	225,712	4.9
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	337	2.2	360,374	7.9
Other - Autres	433	2.8	56,784	1.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	95	0.6	4,602	0.1
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Contributory plans - Régimes contributifs:				
No conditions - Aucune condition	895	8.5	762,226	22.2
Years of service - Années de service	2,796	26.7	363,932	11.7
Minimum age - Âge minimum	201	1.9	686,565	22.1
Maximum age - Âge maximum	199	1.9	308,078	9.9
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	1,808	17.2	246,105	7.9
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,587	15.1	223,296	7.2
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,389	22.8	190,123	6.1
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	265	2.5	351,535	11.3
Other - Autres	261	2.4	47,152	1.6
Variable by sex - Variable selon le sexe	88	0.8	4,269	0.1
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0
Non-contributory plans - Régimes non contributifs:				
No conditions - Aucune condition	2,384	50.3	1,044,038	70.8
Years of service - Années de service	754	15.9	124,711	8.5
Minimum age - Âge minimum	77	1.6	10,837	0.7
Maximum age - Âge maximum	220	4.6	64,720	4.4
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	369	7.8	103,968	7.1
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	321	6.8	71,987	4.9
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	367	7.7	35,589	2.4
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	72	1.5	8,839	0.6
Other - Autres	172	3.6	9,632	0.7
Variable by sex - Variable selon le sexe	7	0.1	333	--
Total	4,743	100.0	1,474,654	100.0

TABLE 6. Eligibility Conditions, Public and Private Sector Plans, 1982

TABEAU 6. Conditions d'adhésion, régimes dans les secteurs public et privé, 1982

Conditions of eligibility Conditions d'admissibilité	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
No conditions - Aucune condition	3,279	21.5	1,806,264	37.8
Years of service - Années de service	3,550	23.3	488,643	10.7
Minimum age - Âge minimum	278	1.8	697,402	15.2
Maximum age - Âge maximum	419	2.8	372,798	8.1
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	2,177	14.3	350,073	7.6
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,908	12.5	295,283	6.4
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,756	18.1	225,712	4.9
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	337	2.2	360,374	7.9
Other - Autres	433	2.8	56,784	1.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	95	0.6	4,602	0.1
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public:				
No conditions - Aucune condition	134	18.2	534,325	24.3
Years of service - Années de service	174	23.9	166,025	8.7
Minimum age - Âge minimum	32	4.4	593,727	31.2
Maximum age - Âge maximum	33	4.5	235,485	12.4
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	71	9.8	9,672	0.5
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	81	11.1	94,479	5.0
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	150	20.6	23,878	1.3
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	38	5.2	301,205	15.8
Other - Autres	13	1.2	16,606	0.9
Variable by sex - Variable selon le sexe	3	0.9	131	--
Total	729	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé:				
No conditions - Aucune condition	3,145	21.7	1,271,939	47.4
Years of service - Années de service	3,376	23.3	322,618	12.0
Minimum age - Âge minimum	246	1.7	103,675	3.9
Maximum age - Âge maximum	386	2.7	137,313	5.1
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	2,106	14.5	340,401	12.7
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,827	12.6	200,804	7.5
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,606	18.0	201,834	7.5
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	299	2.1	59,169	2.2
Other - Autres	420	2.2	40,178	1.4
Variable by sex - Variable selon le sexe	92	1.3	4,471	0.3
Total	14,503	100.0	2,682,402	100.0

TABLE 7. Eligibility Condition of Minimum Years of Service, Contributory and Non-contributory Plans, 1982

TABLEAU 7. Condition d'adhésion d'un nombre minimum d'années de service, régimes, contributifs et non contributifs, 1982

Years of service Années de service	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
All plans - Tous les régimes:				
Less than 1 year - Moins d'une année	2,351	22.1	508,248	36.9
1 year - année	5,573	52.5	609,974	44.3
2-4 years - années	2,018	19.0	148,889	10.8
5 years - années	327	3.1	46,769	3.4
6 years and over - années et plus	50	0.5	31,253	2.3
Variable by Sex - Variable selon le sexe	296	2.8	32,924	2.4
Total	10,615	100.0	1,378,057	100.0
Contributory plans - Régimes contributifs:				
Less than 1 year - Moins d'une année	1,917	21.8	411,997	39.6
1 year - année	4,637	52.8	449,953	43.3
2-4 years - années	1,693	19.3	112,169	10.8
5 years - années	224	2.6	29,494	2.8
6 years and over - années et plus	27	0.3	23,802	2.3
Variable by sex - Variable selon le sexe	277	3.2	12,295	1.2
Total	8,775	100.0	1,039,710	100.0
Non-contributory plans - Régimes non contributifs:				
Less than 1 year - moins d'une année	434	23.6	96,251	28.4
1 year - année	936	50.9	160,021	47.3
2-4 years - années	325	17.7	36,720	10.9
5 years - années	103	5.6	17,275	5.1
6 years and over - années et plus	23	1.2	7,451	2.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	19	1.0	20,629	6.1
Total	1,840	100.0	338,347	100.0

TABLE 8. Plans and Members by Funding Agency and Type of Plan, 1982

No	Type of plan	Insurance company contracts Sociétés d'assurances				Trusteed Fiducie			
		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
		No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
	Unit benefit:								
1	Final earnings	16	0.2	1,822	0.3	8	0.2	7,927	0.2
2	Final average earnings	228	2.1	29,567	4.8	226	5.2	140,863	4.4
3	Average best earnings	1,265	11.9	116,674	18.8	1,459	33.7	1,660,793	52.2
4	Career average earnings	3,039	28.6	208,637	33.7	1,030	23.8	348,784	11.0
5	Level percentage of earnings	5	--	47	--	4	0.1	309	--
6	Total	4,553	42.9	356,747	57.6	2,727	63.0	2,158,676	67.9
7	Money purchase	5,263	49.5	116,791	18.8	643	14.8	102,331	3.2
8	Profit sharing	66	0.6	2,985	0.5	85	2.0	16,190	0.5
9	Flat benefit	495	4.7	131,525	21.2	793	18.3	872,652	27.4
10	Composite	176	1.7	9,373	1.5	55	1.3	22,195	0.7
11	Other	70	0.7	2,188	0.4	28	0.6	9,321	0.3
12	Grand total	10,623	100.0	619,609	100.0	4,331	100.0	3,181,365	100.0
		Gouvernement consolidated revenue funds Fonds du revenu consolidé des administrations							
		Plans Régimes				Members Participants			
		No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
	Unit benefit:								
13	Final earnings	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Final average earnings	1	5.3	56	--	56	--	--	--
15	Average best earnings	15	78.9	685,763	99.9	685,763	99.9	99.9	99.9
16	Career average earnings	3	15.8	668	0.1	668	0.1	0.1	0.1
17	Level percentage of earnings	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Total	19	100.0	686,487	100.0	686,487	100.0	100.0	100.0
19	Money purchase	-	-	-	-	-	-	-	-
20	Profit sharing	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Flat benefit	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Composite	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Other	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Grand total	19	100.0	686,487	100.0	686,487	100.0	100.0	100.0

TABLEAU 8. Régimes de retraite et nombre de participants selon le mode de financement et le genre de régime, 1982

Canadian government annuities Rentes sur l'État				Combinations Régimes mixtes				Genres de régimes	No
Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants			
No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%		
-	-	-	-	-	-	-	-	Pourcentage de salaire:	
-	-	-	-	15	6.8	3,544	2.1	Salaire final	1
-	-	-	-	62	28.1	58,423	34.3	Salaire moyen de fin de carrière	2
3	7.9	19	13.5	65	29.4	60,778	35.7	Salaire maximal moyen	3
-	-	-	-	-	-	-	-	Salaire moyen de la carrière	4
								Pourcentage fixe du salaire	5
3	7.9	19	13.5	142	64.3	122,745	72.1	Total	6
21	55.3	63	44.7	30	13.6	7,373	4.3	Cotisation déterminée	7
-	-	-	-	-	-	-	-	Participation aux bénéfices	8
14	36.8	59	41.8	38	17.2	35,099	20.6	Rentes forfaitaires	9
-	-	-	-	7	3.2	3,925	2.3	Régimes mixtes	10
-	-	-	-	4	1.8	1,191	0.7	Autres	11
38	100.0	141	100.0	221	100.0	170,333	100.0	Total, général	12
Total									
Plans Régimes				Members Participants					
No. - nbre		%		No. - nbre		%			
24		0.2		9,749		0.2		Pourcentage de salaire:	
470		3.1		174,030		3.7		Salaire final	13
2,801		18.4		2,521,653		54.1		Salaire moyen de fin de carrière	14
4,140		27.2		618,886		13.3		Salaire maximal moyen	15
9		0.1		356		--		Salaire moyen de la carrière	16
								Pourcentage fixe du salaire	17
7,444		48.9		3,324,674		71.4		Total	18
5,957		39.1		226,558		4.9		Cotisation déterminée	19
151		1.0		19,175		0.4		Participation aux bénéfices	20
1,340		8.8		1,039,335		22.3		Rentes forfaitaires	21
238		1.6		35,493		0.8		Régimes mixtes	22
102		0.7		12,700		0.3		Autres	23
15,232		100.0		4,657,935		100.0		Total, général	24

TABLE 9. Plans and Members by Type of Plan in the Public and Private Sectors, 1982

TABLÉAU 9. Régimes de retraite et nombre de participants selon le genre de régime dans les secteurs public et privé, 1982

Type of plan	Plans		Members	
Genres de régimes	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Unit benefit - Pourcentage de salaire:				
Final earnings - Salaire final	24	0.2	9,749	0.2
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière	470	3.1	174,030	3.7
Average best earnings - Salaire maximal moyen	2,801	18.4	2,521,653	54.1
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	4,140	27.2	618,886	13.3
Level percentage of earnings - Pourcentage fixe du salaire	9	0.1	356	--
Total	7,444	48.9	3,324,674	71.4
Money purchase - Cotisation déterminée	5,957	39.1	226,558	4.9
Profit sharing - Participation aux bénéfices	151	1.0	19,175	0.4
Fiat benefit - Rentes forfaitaires	1,340	8.8	1,039,335	22.3
Composite - Régimes mixtes	238	1.6	35,493	0.8
Other - Autres	102	0.7	12,700	0.3
Grand - Total - Général	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public:				
Unit benefit - Pourcentage de salaire:				
Final earnings - Salaire final	1	0.1	672	--
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière	19	2.6	26,853	1.4
Average best earnings - Salaire maximal moyen	179	24.6	1,838,530	93.1
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	204	28.0	65,445	3.3
Level percentage of earnings - Pourcentage fixe du salaire	1	0.1	16	--
Total	404	55.4	1,931,516	97.8
Money purchase - Cotisation déterminée	309	42.4	30,290	1.5
Profit sharing - Participation aux bénéfices	-	-	-	-
Fiat benefit - Rentes forfaitaires	9	1.2	12,261	0.6
Composite - Régimes mixtes	4	0.5	378	--
Other - Autres	3	0.4	1,088	0.1
Grand - Total - Général	729	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé:				
Unit benefit - Pourcentage de salaire:				
Final earnings - Salaire final	23	0.2	9,077	0.3
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière	451	3.1	147,177	5.5
Average best earnings - Salaire maximal moyen	2,622	18.1	683,123	25.5
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	3,936	27.1	553,441	20.6
Level percentage of earnings - Pourcentage fixe du salaire	8	0.1	340	--
Total	7,040	48.5	1,393,158	51.9
Money purchase - Cotisation déterminée	5,648	38.9	196,268	7.3
Profit sharing - Participation aux bénéfices	151	1.0	19,175	0.7
Fiat benefit - Rentes forfaitaires	1,331	9.2	1,027,074	38.3
Composite - Régimes mixtes	234	1.6	35,115	1.3
Other - Autres	99	0.7	11,612	0.4
Grand - Total - Général	14,503	100.0	2,682,402	100.0

TABLE 10. Earnings Base for the Calculation of Benefits in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors, 1982

TABLEAU 10. Le salaire servant de base au calcul de la rente des régimes pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé, 1982

Type of plan	Plans		Members	
Genres de régimes	Régimes		Participants	
	No - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Final earnings - Salaire final	24	0.3	9,749	0.3
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière:				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	102	1.4	46,977	1.4
5 years - ans	265	3.6	107,964	3.2
6 years - ans	30	0.4	2,497	--
7 years and over - ans et plus	72	1.0	16,485	0.5
Total	469	6.3	173,923	5.2
Average best earnings - Salaire maximal moyen:				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	1,133	15.3	167,005	5.0
5 years - ans	1,438	19.4	1,700,187	51.2
6 years - ans	151	2.0	428,907	12.9
7 years and over - ans et plus	76	1.0	224,231	6.7
Total	2,798	37.7	2,520,330	75.8
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	4,138	55.7	618,798	18.6
Grand - Total - Général	7,429	100.0	3,322,800	100.0
Public sector - Secteur public:				
Final earnings - Salaire final	1	0.2	672	--
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière:				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	4	1.0	1,960	0.1
5 years - ans	11	2.7	24,755	1.3
6 years - ans	1	0.2	59	--
7 years and over - ans et plus	3	0.7	79	--
Total	19	4.7	26,853	1.4
Average best earnings - Salaire maximal moyen				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	25	6.2	100,947	5.3
5 years - ans	124	30.8	1,115,104	57.7
6 years - ans	11	2.7	417,315	21.6
7 years and over - ans et plus	19	4.7	205,164	10.6
Total	179	44.4	1,838,530	95.2
Career average earnings - Salaire moyen de la carrière	204	50.6	65,445	3.4
Grand - Total - Général	403	100.0	1,931,500	100.0
Private sector - Secteur privé:				
Final earnings - Salaire final	23	0.3	9,077	0.6
Final average earnings - Salaire moyen de fin de carrière:				
Less than 5 years - Moins de 5 ans	98	1.4	45,017	3.2
5 years - ans	254	3.6	83,209	6.0
6 years - ans	29	0.4	2,438	0.2
7 years and over - ans et plus	69	1.0	16,406	1.2
Total	450	6.4	147,070	10.6
Average best earnings - Salaire maximal moyen				
Less than 5 years - moins de 5 ans	1,108	15.8	66,058	4.7
5 years - ans	1,314	18.7	585,083	42.1
6 years - ans	140	2.0	11,592	0.8
7 years and over - ans et plus	57	0.8	19,067	1.4
Total	2,619	37.3	681,800	49.6
Career average - Salaire moyen de la carrière	3,934	56.0	553,353	39.8
Grand - Total - Général	7,026	100.0	1,391,300	100.0

TABLE 11. Integration Methods in the Public and Private Sectors by Type of Plan, Showing Plans and Members, 1982

No	Type of plan	Not integrated				Benefit step rate				Benefit offset				Ineligible earnings	
		Non coordonné				Reduction indirecte de la rente				Réduction directe de la rente				Abstraction de salaire	
		Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members		Plans	
		Régimes	Participants	Regimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants
		No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
	Both sectors														
	Unit benefit														
1	Final earnings	8	0.1	4,398	0.3	5	0.2	492	--	9	2.1	3,598	1.8	1	0.7
2	Final average earnings	194	2.1	51,163	3.4	172	5.6	76,978	2.9	55	12.7	21,823	11.0	4	2.7
3	Average best earnings	1 438	15.3	92,152	6.1	796	25.8	2,145,988	81.8	325	74.9	144,721	72.8	26	17.8
4	Career average earnings	1,560	16.6	151,298	10.0	2,113	68.4	400,166	15.3	37	8.5	14,942	7.5	93	63.7
5	Level percentage of earnings	5	0.1	285	--	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Total	3,205	34.2	299,296	19.9	3,086	99.9	2,623,624	100.0	426	98.2	185,084	93.1	124	84.9
7	Money purchase	4,595	49.0	149,075	9.9	1	--	10	--	-	-	-	-	7	4.8
8	Profit sharing	120	1.3	16,075	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Flat benefit	1 327	14.1	1,025,307	68.0	-	-	-	-	7	1.6	13,209	6.6	-	-
10	Composite	67	0.7	9,187	0.6	-	-	-	-	-	-	-	-	14	9.6
11	Other	71	0.8	8,743	0.6	1	--	144	--	1	0.2	577	0.3	1	0.7
12	Grand Total	9,385	100.0	1,507,683	100.0	3,088	100.0	2,623,778	100.0	434	100.0	198,870	100.0	146	100.0
	Public sector														
	Unit benefit														
13	Final earnings			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Final average earnings	7	1.9	397	0.5	5	2.3	23,387	1.3	1	4.5	38	0.1	-	-
15	Average best earnings	39	10.4	35,283	42.5	106	49.1	1,752,131	96.1	20	90.9	25,004	87.0	1	25.0
16	Career average earnings	81	21.6	12,301	14.8	104	48.1	47,478	2.6	1	4.5	3,710	12.9	3	75.0
17	Level percentage of earnings			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Total	127	33.9	47,981	57.8	215	99.5	1,822,996	100.0	22	100.0	28,752	100.0	4	100.0
19	Money purchase	237	63.2	22,641	27.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20	Profit sharing			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Flat benefit	9	2.4	12,261	14.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Composite	1	0.3	18	--	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Other	1	0.3	120	0.1	1	0.5	144	--	-	-	-	-	-	-
24	Grand total	375	100.0	83,021	100.0	216	100.0	1,823,140	100.0	22	100.0	28,752	100.0	4	100.0
	Private sector														
	Unit benefit														
25	Final earnings	8	0.1	4,398	0.3	5	0.2	492	0.1	9	2.2	3,598	2.1	1	0.7
26	Final average earnings	187	2.1	50,766	3.6	167	5.8	53,591	6.7	54	13.1	21,785	12.8	4	2.8
27	Average best earnings	1 399	15.5	56,869	4.0	690	24.0	393,857	49.2	305	74.0	119,717	70.4	25	17.6
28	Career average earnings	1 479	16.4	138,997	9.8	2 009	70.0	352,688	44.1	36	8.7	11,232	6.6	90	63.4
29	Level percentage of earnings	5	0.1	285	--					-	-	-	-	-	-
30	Total	3,078	34.2	251,315	17.6	2,871	100.0	800,628	100.0	404	98.1	156,332	91.9	120	84.5
31	Money purchase	4 358	48.4	126,434	8.9	1	--	10	-	-	-	-	-	7	4.9
32	Profit sharing	120	1.3	16,075	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
33	Flat benefit	1 318	14.6	1,013,046	71.1	-	-	-	-	7	1.7	13,209	7.8	-	-
34	Composite	66	0.7	9,169	0.6	-	-	-	-	-	-	-	-	14	9.9
35	Other	70	0.8	8,623	0.6					1	0.2	577	0.3	1	0.7
36	Grand total	9,010	100.0	1,424,663	100.0	2,872	100.0	800,638	100.0	412	100.0	170,118	100.0	142	100.0

TABLEAU 11. Méthodes de coordination dans les secteurs public et privé selon le genre de régime, avec indication des régimes et du nombre de participants, 1982

Ineligible earnings Abstraction de salaire		Contribution step rate Réduction indirecte de la cotisation				Other Autres				Total				Genres de régimes		No
Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants				
No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%			
nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre				
Les deux secteurs																
Pourcentage de salaire:																
589	1.5	-	-	-	-	1	0.1	672	0.3	24	0.2	7,749	0.2	Salaire final		1
309	0.8	-	-	-	-	45	5.2	23,757	11.2	470	3.1	174,030	3.7	Salaire moyen de fin de carrière		2
12,099	30.8	-	-	-	-	216	25.1	126,693	59.8	2,801	18.4	2,521,653	54.1	Salaire maximal moyen		3
22,761	57.9	-	-	-	-	337	39.2	29,719	14.0	4,140	27.2	618,886	13.3	Salaire moyen de la carrière		4
-	-	-	-	-	-	4	0.5	71	--	9	0.1	356	--	Pourcentage fixe du salaire		5
35,758	90.9	-	-	-	-	603	70.2	180,912	85.3	7,444	48.9	3,324,674	71.4	Total		6
46	0.1	1,293	98.0	74,389	97.3	61	7.1	3,038	1.4	5,957	39.1	226,558	4.9	Cotisation déterminée		7
-	-	26	2.0	1,772	2.3	5	0.6	1,328	0.6	151	1.0	19,175	0.4	Participation aux bénéfices		8
-	-	-	-	-	-	6	0.7	819	0.4	1,340	8.8	1,039,335	22.3	Rentes forfataires		9
3,483	8.9	1	0.1	259	0.3	156	18.2	22,564	10.7	238	1.6	35,493	0.8	Régimes mixtes		10
57	0.1	-	-	-	-	28	3.3	3,179	1.5	102	0.7	12,700	0.3	Autres		11
39,344	100.0	1,320	100.0	76,420	100.0	859	100.0	211,840	100.0	15,232	100.0	4,657,935	100.0	Total, général		12
Secteur public:																
Pourcentage de salaire																
-	-	-	-	-	-	1	2.3	672	2.1	1	0.1	672	--	Salaire final		13
-	-	-	-	-	-	6	13.6	3,031	93	19	2.6	26,853	1.4	Salaire moyen de fin de carrière		14
164	41.7	-	-	-	-	13	29.5	25,948	79.6	179	24.6	1,838,530	93.1	Salaire maximal moyen		15
229	58.3	-	-	-	-	15	34.1	1,727	5.3	204	28.0	65,445	3.3	Salaire moyen de la carrière		16
-	-	-	-	-	-	1	2.3	16	--	1	0.1	16	--	Pourcentage fixe du salaire		17
393	100.0	-	-	-	-	36	81.8	31,394	96.3	404	55.4	1,931,516	97.8	Total		18
-	-	68	100.0	7,620	100.0	4	9.1	29	0.1	309	42.4	30,290	1.5	Cotisation déterminée		19
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Participation aux bénéfices		20
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	1.2	12,261	0.6	Rentes forfataires		21
-	-	-	-	-	-	3	6.8	360	1.1	4	0.5	378	--	Régimes mixtes		22
-	-	-	-	-	-	1	2.3	824	2.5	3	0.4	1,088	0.1	Autres		23
393	100.0	68	100.0	7,620	100.0	44	100.0	32,607	100.0	72.9	100.0	1,975,533	100.0	Total, général		24
Secteur privé:																
Pourcentage de salaire																
589	1.5	-	-	-	-	-	-	-	-	23	0.2	9,077	0.3	Salaire final		25
309	0.8	-	-	-	-	39	4.8	20,726	11.6	451	3.1	147,177	5.5	Salaire moyen de fin de carrière		26
11,935	30.6	-	-	-	-	203	24.9	100,745	56.2	2,622	18.1	683,123	25.5	Salaire maximal moyen		27
22,532	57.8	-	-	-	-	322	39.5	27,992	15.6	3,936	27.1	553,441	20.6	Salaire moyen de la carrière		28
-	-	-	-	-	-	3	0.4	55	--	8	0.1	340	--	Pourcentage fixe du salaire		29
35,365	90.8	-	-	-	-	567	69.6	149,518	83.4	7,040	48.5	1,393,158	51.9	Total		30
46	0.1	1,225	97.8	66,769	97.0	57	7.0	3,009	1.7	5,648	38.9	196,268	7.3	Cotisation déterminée		31
-	-	26	2.1	1,772	2.6	5	0.6	1,328	0.7	151	1.0	19,175	0.7	Participation aux bénéfices		32
-	-	-	-	-	-	6	0.7	819	0.5	1,331	9.2	1,027,074	38.3	Rentes forfataires		33
3,483	8.9	1	0.1	259	0.4	153	18.8	22,204	12.4	234	1.6	35,115	1.3	Régimes mixtes		34
57	0.1	-	-	-	-	27	3.3	2,355	1.3	99	0.7	11,612	0.4	Autres		35
38,951	100.0	1,252	100.0	68,800	100.0	815	100.0	179,233	100.0	14,503	100.0	2,682,402	100.0	Total, général		36

TABLE 12. Benefit Rates by Type of Benefit in Unit Benefit Contributory and Non-contributory Plans Showing Plans and Members, 1982

No.	Benefit rate group (pension credit per year of participation as percentage of annual earnings) ¹	Final and final average earnings				Average best earnings			
		Fin de carrière				Salaire maximale moyen			
		Plans		Members		Plans		Members	
		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
		nbre		nbre		nbre		nbre	
	All plans:								
1	Less than 1.00%	6	1.2	7,313	4.0	17	0.6	5,964	0.2
2	1.00%-1.24%	32	6.5	8,847	4.8	92	3.3	28,604	1.1
3	1.25%	16	3.2	2,259	1.2	61	2.2	28,757	1.1
4	1.26%-1.49%	13	2.6	1,812	1.0	44	1.6	70,681	2.8
5	1.50%	60	12.2	29,233	15.9	277	9.9	80,086	3.2
6	1.51%-1.74%	46	9.3	16,073	8.8	146	5.2	70,110	2.8
7	1.75%	34	6.9	17,140	9.3	167	6.0	52,238	2.1
8	1.76%-1.99%	3	0.6	555	0.3	25	0.9	4,655	0.2
9	2.00%	224	45.4	53,487	29.1	1,739	62.1	2,029,695	80.5
10	Over 2.00%	9	1.8	3,368	1.8	41	1.5	50,302	2.0
11	Variable by sex	2	0.4	354	0.2	4	0.1	288	--
12	Other	48	9.7	43,231	23.5	186	6.6	99,886	4.0
13	Total	493	100.0	183,672	100.0	2,799	100.0	2,521,266	100.0
	Contributory plans:								
14	Less than 1.00%	1	0.4	134	0.1	1	0.1	16	--
15	1.00%-1.24%	2	0.8	20	--	16	1.4	3,942	0.2
16	1.25%	5	2.0	491	0.5	13	1.2	1,519	0.1
17	1.26%-1.49%	4	1.6	545	0.5	6	0.5	535	--
18	1.50%	36	14.8	21,957	21.9	137	12.2	24,537	1.1
19	1.51%-1.74%	22	9.0	7,771	7.7	77	6.9	32,594	1.5
20	1.75%	28	11.5	13,346	13.3	126	11.3	41,022	1.8
21	1.76%-1.99%	2	0.8	412	0.4	16	1.4	3,495	0.2
22	2.00%	124	50.8	49,238	49.1	626	55.9	2,008,445	90.2
23	Over 2.00%	4	1.6	100	0.1	30	2.7	49,190	2.2
24	Variable by sex	1	0.4	137	0.1	3	0.3	286	--
25	Other	15	6.1	6,122	6.1	68	6.1	61,817	2.8
26	Total	244	100.0	100,273	100.0	1,119	100.0	2,227,398	100.0
	Non-contributory plans:								
27	Less than 1.00%	5	2.0	7,179	8.6	16	1.0	5,948	2.0
28	1.00%-1.24%	30	12.0	8,827	10.6	76	4.5	24,662	8.4
29	1.25%	11	4.4	1,768	2.1	48	2.9	27,238	9.3
30	1.26%-1.49%	9	3.6	1,267	1.5	38	2.3	70,146	23.9
31	1.50%	24	9.6	7,276	8.7	140	8.3	55,549	18.9
32	1.51%-1.74%	24	9.6	8,302	10.0	69	4.1	37,516	12.8
33	1.75%	6	2.4	3,794	4.5	41	2.4	11,216	3.8
34	1.76%-1.99%	1	0.4	143	0.2	9	0.5	1,160	0.4
35	2.00%	100	40.2	4,249	5.1	1,113	66.3	21,250	7.2
36	Over 2.00%	5	2.0	3,268	3.9	11	0.7	1,112	0.4
37	Variable by sex	1	0.4	217	0.3	1	0.1	2	--
38	Other	33	13.3	37,109	44.5	118	7.0	38,069	13.0
39	Total	249	100.0	83,399	100.0	1,680	100.0	293,868	100.0

¹ Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C. QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit.

TABEAU 12. Taux de prestations selon le genre de prestations des régimes contributifs et non contributifs à pourcentage de salaire avec indication des régimes et du nombre de participants, 1982

Career average earnings Salaire moyen de la carrière				Total				Groupe de taux de prestations (crédit de rente par année de participation en pourcentage du salaire annuel) ¹	No
Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants			
No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
nbre		nbre		nbre		nbre			
Tous les régimes:									
39	0.9	13,707	2.2	62	0.8	26,984	0.8	Moins de 1.00%	1
198	4.8	37,421	6.0	322	4.3	74,872	2.3	1.00%-1.24%	2
75	1.8	5,143	0.8	152	2.0	36,159	1.1	1.25%	3
32	0.8	9,673	1.6	89	1.2	82,166	2.5	1.26%-1.49%	4
524	12.7	66,412	10.7	861	11.6	175,731	5.3	1.50%	5
59	1.4	13,185	2.1	251	3.4	99,368	3.0	1.51%-1.74%	6
175	4.2	50,942	8.2	376	5.1	120,320	3.6	1.75%	7
36	0.9	4,409	0.7	64	0.9	9,619	0.3	1.76%-1.99%	8
2,424	58.6	298,341	48.2	4,387	59.0	2,381,523	71.7	2.00%	9
376	9.1	78,252	12.6	426	5.7	131,922	4.0	Plus de 2.00%	10
9	0.2	494	0.1	15	0.2	1,136	--	Variable selon le sexe	11
191	4.6	40,819	6.6	425	5.7	183,936	5.5	Autres	12
4,138	100.0	618,798	100.0	7,430	100.0	3,323,736	100.0	Total	13
Régimes contributifs:									
16	0.5	872	0.2	18	0.4	1,022	--	Moins de 1.00%	14
80	2.3	8,679	1.8	98	2.0	12,641	0.5	1.00%-1.24%	15
39	1.1	1,556	0.3	57	1.2	3,566	0.1	1.25%	16
16	0.5	2,876	0.6	26	0.5	3,956	0.1	1.26%-1.49%	17
428	12.2	27,815	5.9	601	12.3	74,309	2.7	1.50%	18
44	1.3	11,044	2.3	143	2.9	51,409	1.8	1.51%-1.74%	19
151	4.3	42,649	9.0	305	6.3	97,017	3.5	1.75%	20
32	0.9	3,389	0.7	50	1.0	7,296	0.3	1.76%-1.99%	21
2,203	62.7	276,409	58.4	2,953	60.5	2,334,092	83.3	2.00%	22
354	10.1	65,749	13.9	388	8.0	115,039	4.1	Plus de 2.00%	23
9	0.3	494	0.1	13	0.3	917	--	Variable selon le sexe	24
143	4.1	32,037	6.8	226	4.6	99,976	3.6	Autres	25
3,515	100.0	473,569	100.0	4,878	100.0	2,801,240	100.0	Total	26
Régimes non contributifs:									
23	3.7	12,835	8.8	44	1.7	25,962	5.0	Moins de 1.00%	27
118	18.9	28,742	19.8	224	8.8	62,231	11.9	1.00%-1.24%	28
36	5.8	3,587	2.5	95	3.7	32,593	6.2	1.25%	29
16	2.6	6,797	4.7	63	2.5	78,210	15.0	1.26%-1.49%	30
96	15.4	38,597	26.6	260	10.2	101,422	19.4	1.50%	31
15	2.4	2,141	1.5	108	4.2	47,959	9.2	1.51%-1.74%	32
24	3.9	8,293	5.7	71	2.8	23,303	4.5	1.75%	33
4	0.6	1,020	0.7	14	0.5	2,323	0.4	1.76%-1.99%	34
221	35.5	21,932	15.1	1,434	56.2	47,431	9.1	2.00%	35
22	3.5	12,503	8.6	38	1.5	16,883	3.2	Plus de 2.00%	36
-	-	-	-	2	0.1	219	--	Variable selon le sexe	37
48	7.7	8,782	6.0	199	7.8	83,960	16.1	Autres	38
623	100.0	145,229	100.0	2,552	100.0	522,496	100.0	Total	39

¹ Les régimes coordonnés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la rente finale de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC RRQ, ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les prestations.

TABLE 13. Benefit Rates in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors Showing Plans and Members, 1982

TABLEAU 13. Taux de prestations des régimes à pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé avec indication des régimes et du nombre de participants, 1982

Benefit rate group ¹ Groupe de taux de prestations ¹	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	62	0.8	26,984	0.8
1.00%-1.24%	322	4.3	74,872	2.3
1.25%-1.49%	241	3.2	118,325	3.6
1.50%-1.74%	1,112	15.0	275,099	8.3
1.75%-1.99%	440	6.0	129,939	3.9
2.00% and over - et plus	4,813	64.7	2,513,445	75.7
Variable by sex - Variable selon le sexe	15	0.2	1,136	--
Other - Autres	425	5.7	183,936	5.5
Total	7,430	100.0	3,323,736	100.0
Public sector - Secteur public:				
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	-	-	-	-
1.00%-1.24%	3	0.7	76	--
1.25%-1.49%	5	1.2	195	--
1.50%-1.74%	22	5.5	5,578	0.3
1.75%-1.99%	14	3.5	4,789	0.2
2.00% and over - et plus	344	85.4	1,911,419	99.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	1	0.2	154	--
Other - Autres	14	3.5	9,289	0.5
Total	403	100.0	1,931,500	100.0
Private sector - Secteur privé:				
Less than 1.00% - Moins de 1.00%	62	0.9	26,984	1.9
1.00%-1.24%	319	4.5	74,796	5.4
1.25%-1.49%	236	3.3	118,130	8.5
1.50%-1.74%	1,090	15.5	269,521	19.4
1.75%-1.99%	426	6.1	125,150	9.0
2.00% and over - et plus	4,469	63.6	602,026	43.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	14	0.2	982	0.1
Other - Autres	411	5.8	174,647	12.5
Total	7,027	100.0	1,392,236	100.0

¹ Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit.

¹ Les régimes coordonnés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la rente finale de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC RRQ, ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les prestations.

TABLE 14. Benefit Rates in Non-integrated, Contributory and Non-contributory Flat Benefit Plans Showing Membership, 1982

TABLEAU 14. Taux de prestations des régimes non coordonnés à rentes forfaitaires, contributifs et non contributifs avec indication du nombre de participants, 1982

Benefit rate group (monthly pension credit per year of participation) Groupe de taux de prestations (crédit mensuel de rente par année de participation)	Contributory plans Régimes contributifs		Non-contributory plans Régimes non contributifs		Total	
	Plans	Members	Plans	Members	Plans	Members
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants
Less than - Moins de \$1.50	1	15	4	154	5	169
\$ 1.50-\$ 1.99	1	8	2	4,135	3	4,143
2.00- 2.49	3	29	13	1,043	16	1,072
2.50- 2.99	2	229	12	3,637	14	3,866
3.00- 3.49	6	460	32	7,622	38	8,082
3.50- 3.99	2	356	15	2,754	17	3,110
4.00- 4.49	1	104	45	15,858	46	15,962
4.50- 4.99	1	55	14	3,103	15	3,158
5.00- 5.49	9	1,141	83	16,120	92	17,261
5.50- 5.99	3	418	24	6,305	27	6,723
6.00- 6.49	8	2,383	78	20,810	86	23,193
6.50- 6.99	6	2,309	28	9,601	34	11,910
7.00- 7.49	9	822	69	35,785	78	36,607
7.50- 7.99	4	802	31	15,204	35	16,006
8.00- 8.49	8	543	93	24,033	101	24,576
8.50- 8.99	4	543	22	4,166	26	4,709
9.00- 9.49	1	157	59	27,712	60	27,869
9.50- 9.99	2	5,702	22	5,874	24	11,576
10.00- 10.49	8	1,333	88	35,178	96	36,511
10.50- 10.99	1	1,319	30	67,501	31	68,820
11.00- 11.49	1	341	37	14,166	38	14,507
11.50- 11.99	1	257	7	10,561	8	10,818
12.00- 12.99	5	11,733	76	60,321	81	72,054
13.00- 13.99	3	94,434	14	16,968	17	111,302
14.00- 14.99	2	541	21	35,191	23	35,732
15.00- 15.99	2	136	37	120,747	39	120,883
16.00- 16.99	3	671	10	14,903	13	15,574
17.00- 17.99	1	23	8	12,480	9	12,503
18.00- 19.99	2	11,062	11	12,084	13	23,146
20.00 and over - et plus	10	11,604	53	117,559	63	129,163
Variable by sex - Variable selon le sexe	6	828	6	276	12	1,104
Other ¹ - Autres ¹	45	2,489	135	164,737	180	167,226
Total	161	152,847	1,179	886,488	1,340	1,239,335

¹ Includes plans integrated with the C/QPP.

¹ Ci-inclus des régimes coordonnés au RPC/RRQ.

TABLE 15. Employee Contribution Rates in Contributory, Integrated and Non-integrated Pension Plans, 1982

TABLEAU 15. Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs, coordonnés et non coordonnés, 1982

Employee contribution rates ¹ Taux de cotisation des salariés ¹	Integrated - Coordonnés				Non-integrated - Non coordonnés				All plans - Tous les régimes			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No	%	No	%	No.	%	No.	%	No	%	No	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Percentages - Pourcentages												
Less than 3.0% - Moins de 3.0%	75	1.5	16,571	0.6	400	7.2	36,209	8.1	475	4.5	52,780	1.7
3.0%	101	2.0	18,375	0.7	663	11.9	18,855	4.2	764	7.3	37,230	1.2
3.1%-3.9%	28	0.6	15,710	0.6	160	2.9	5,770	1.3	188	1.8	21,480	0.7
4.0%	399	8.1	122,521	4.5	496	8.9	48,941	11.0	895	8.5	171,462	5.4
4.1%-4.9%	49	1.0	28,014	1.0	39	0.7	1,204	0.3	88	0.8	29,218	0.9
5.0%	3,679	74.6	678,157	24.8	2,698	48.5	85,522	19.2	6,377	60.8	763,679	24.0
5.1%-5.9%	37	0.8	6,979	0.3	19	0.3	7,456	1.7	56	0.5	14,435	0.5
6.0%	271	5.5	298,566	10.9	126	2.3	17,135	3.8	397	3.8	315,701	9.9
6.1-6.9%	55	1.1	157,458	5.8	10	0.2	8,709	2.0	65	0.6	166,167	5.2
7.0%	37	0.8	529,138	19.3	23	0.4	1,422	0.3	60	0.6	530,560	16.7
7.1%-9.9%	41	0.8	830,429	30.3	21	0.4	2,097	0.5	62	0.6	832,526	26.2
10.0%	1	..	69	..	12	0.2	469	0.1	13	0.1	538	..
10.1% and over - et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dollars amounts - Montants en dollars												
Less than \$500 - Moins de \$500	1	..	44	..	227	4.1	29,406	6.6	228	2.2	29,450	0.9
\$ 500-1,499	2	..	51	..	41	0.7	1,588	0.4	43	0.4	1,639	0.1
1,500	-	-	-	-	30	0.5	80	..	30	0.3	80	..
1,501- 2,499	-	-	-	-	3	0.1	4	..	3	..	4	..
2,500	-	-	-	-	1	..	1	..	1	..	1	..
Over \$2,500 - Plus de \$2,500	-	-	-	-	42	0.8	83	..	42	0.4	83	..
Cents per hour - Cents l'heure												
Less than 5 cents - Moins de 5 cents	-	-	-	-	7	0.1	3,288	0.7	7	0.1	3,288	0.1
5- 9 cents	-	-	-	-	24	0.4	9,134	2.1	24	0.2	9,134	0.3
10-14 cents	1	..	9	..	23	0.4	6,086	1.4	24	0.2	6,095	0.2
15 cents and over - et plus	-	-	-	-	30	0.5	98,717	22.2	30	0.3	98,717	3.1
Variable	75	1.5	25,843	0.9	325	5.8	42,385	9.5	400	3.8	68,228	2.1
Other - Autres	69	1.4	6,601	0.2	133	2.4	18,972	4.3	202	1.9	25,573	0.8
Variable by sex - Variable selon le sexe												
	9	0.2	3,644	0.1	6	0.1	1,569	0.4	15	0.1	5,213	0.2
Total	4,930	100.0	2,738,179	100.0	5,559	100.0	445,102	100.0	10,489	100.0	3,183,281	100.0

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of the C/QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

¹ Les régimes coordonnés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC/RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les cotisations.

TABLE 16. Employee Contribution Rates in Contributory Plans in the Public and Private Sectors, 1982

TABLEAU 16. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, 1982

Employee contribution ¹ rate group	Plans		Members	
Groupe de taux de cotisations ¹ des salariés	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Less than 3.0% - Moins de 3.0%	475	4.5	52,780	1.7
3.0%-3.99%	952	9.1	58,710	1.8
4.0%-4.99%	983	9.4	200,680	6.3
5.0%-5.99%	6,433	61.3	778,114	24.4
6.0%-6.99%	462	4.4	481,868	15.1
7.0%-9.99%	122	1.2	1,363,086	42.8
10.0% and over - et plus	13	0.1	538	--
Dollar amounts - Montants en dollars	347	3.3	31,257	1.0
Other - Autres	687	6.5	211,035	6.6
Variable by sex - Variable selon le sexe	15	0.1	5,213	0.2
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0
Public sector - Secteur public:				
Less than 3.0% - Moins de 3.0%	15	2.1	624	--
3.0%-3.99%	34	4.8	743	--
4.0%-4.99%	37	5.3	9,818	0.5
5.0%-5.99%	421	59.8	257,638	13.2
6.0%-6.99%	100	14.2	316,591	16.2
7.0%-9.99%	65	9.2	1,346,427	68.8
10.0% and over - et plus	2	0.3	402	--
Dollar amounts - Montants en dollars	2	0.3	24	--
Other - Autres	22	3.1	20,276	1.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	6	0.9	3,095	0.2
Total	704	100.0	1,955,638	100.0
Private sector - Secteur privé:				
Less than 3.0% - Moins de 3.0%	460	4.7	52,156	4.2
3.0%-3.99%	918	9.4	57,967	4.7
4.0%-4.99%	946	9.7	190,862	15.5
5.0%-5.99%	6,012	61.4	520,476	42.4
6.0%-6.99%	362	3.7	165,277	13.5
7.0%-9.99%	57	0.6	16,659	1.4
10.0% and over - et plus	11	0.1	136	--
Dollar amounts - Montants en dollars	345	3.5	31,233	2.5
Other - Autres	665	6.8	190,759	15.5
Variable by sex - Variable selon le sexe	9	0.1	2,118	0.2
Total	9,785	100.0	1,227,643	100.0

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of C- QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

² Les régimes coordonnées prévoyant différents taux de cotisations pour les gains en deçà et au delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC, RRQ, ont été classés selon le plein taux prévu de cotisation sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les cotisations.

TABLE 17. Vesting on Termination of Employment in the Public and Private Sectors, 1982

TABLEAU 17. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les secteurs public et privé, 1982

Conditions to qualify for vesting Conditions d'acquisition des droits	All plans Tous les régimes				Plans subject to pension legislation ¹ Régimes assujettis à une loi sur les rentes ¹				Plans not subject to pension legislation Régimes non assujettis à une loi sur les rentes			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Regimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors - Les deux secteurs:												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	2,695	17.7	246,113	5.3	2,504	17.8	215,360	6.5	191	16.8	30,753	2.3
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	7,060	46.3	3,017,297	64.8	6,465	45.9	1,777,564	53.7	595	52.2	1,239,733	92.2
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	1,468	9.6	249,559	5.4	1,364	9.7	246,693	7.4	104	9.1	2,866	0.2
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	930	6.1	89,322	1.9	845	6.0	86,717	2.6	85	7.5	2,605	0.2
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	366	2.4	123,247	2.6	273	1.9	110,014	3.3	93	8.2	13,233	1.0
Age - Âge	36	0.2	3,796	0.1	34	0.2	3,780	0.1	2	0.2	16	--
Other - Autres	210	1.4	311,549	6.7	182	1.3	273,536	8.3	28	2.5	38,013	2.8
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	2,425	15.9	599,509	12.9	2,425	17.2	599,509	18.1	-	-	-	-
No vesting - Aucune	42	0.3	17,543	0.4	-	-	-	-	42	3.7	17,543	1.3
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0	14,092	100.0	3,313,173	100.0	1,140	100.0	1,344,762	100.0
Public sector - Secteur public:												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	83	11.4	139,228	7.0	73	12.3	138,621	17.5	10	7.5	607	0.1
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	421	57.8	1,644,470	83.2	339	57.0	494,273	62.3	82	61.2	1,150,197	97.3
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	61	8.4	85,293	4.3	53	8.9	84,940	10.7	8	6.0	353	--
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	49	6.7	15,263	0.8	38	6.4	14,083	1.8	11	8.2	1,180	0.1
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	12	1.6	6,136	0.3	5	0.8	4,007	0.5	7	5.2	2,129	0.7
Age - Âge	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Other - Autres	6	0.8	17,028	0.9	2	0.3	38	--	4	3.0	16,990	1.4
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	85	11.7	57,282	2.9	85	14.3	57,282	7.2	-	-	-	-
No vesting - Aucune	12	1.6	10,833	0.5	-	-	-	-	12	9.0	10,833	0.9
Total	729	100.0	1,975,533	100.0	595	100.0	793,244	100.0	134	100.0	1,182,289	100.0
Private sector - Secteur privé:												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	2,612	18.0	106,885	4.0	2,431	18.0	76,739	3.0	181	18.0	30,146	18.6
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	6,639	45.8	1,372,827	51.2	6,126	45.4	1,283,291	50.9	513	51.0	89,536	55.1
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	1,407	9.7	164,266	6.1	1,311	9.7	161,753	6.4	96	9.5	2,513	1.5
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	881	6.1	74,059	2.8	807	6.0	72,634	2.9	74	7.4	1,425	0.9
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	354	2.4	117,111	4.4	268	2.0	106,007	4.2	86	8.5	11,104	6.8
Age - Âge	36	0.2	3,796	0.1	34	0.3	3,780	0.2	2	0.2	16	--
Other - Autres	204	1.4	294,521	11.0	180	1.3	273,498	10.9	24	2.4	21,023	12.9
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	2,340	16.1	542,227	20.2	2,340	17.3	542,227	21.5	-	-	-	-
No vesting - Aucune	30	10.2	6,710	0.3	-	-	-	-	30	3.0	6,710	4.1
Total	14,503	100.0	2,682,402	100.0	13,497	100.0	2,519,929	100.0	1,006	100.0	162,473	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing the minimum legislative requirement.

¹ Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli les conditions prévues dans la loi.

TABLE 18. Vesting on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1982

TABLEAU 18. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1982

Conditions to qualify for vesting Conditions d'acquisition des droits	All plans Tous les régimes				Plans subject to pension legislation ¹ Régimes assujettis à une loi sur les rentes ¹				Plans not subject to pension legislation Régimes non assujettis à une loi sur les rentes			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
All plans - Tous les régimes:												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	2,695	17.7	246,113	5.3	2,504	17.8	215,360	6.5	191	16.8	30,753	2.3
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	7,060	46.3	3,017,297	64.8	6,465	45.9	1,777,564	53.7	595	52.2	1,239,733	92.2
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	1,468	9.6	249,559	5.4	1,364	9.7	246,693	7.4	104	9.1	2,866	0.2
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	930	6.1	89,322	1.9	845	6.0	86,717	2.6	85	7.5	2,605	0.2
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	366	2.4	123,247	2.6	273	1.9	110,014	3.3	93	8.2	13,233	1.0
Age - Âge	36	0.2	3,796	0.1	34	0.2	5,780	0.1	2	0.2	16	--
Other - Autres	210	1.4	311,549	6.7	182	1.3	273,536	8.3	28	2.5	38,013	2.8
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	2,425	16.0	599,509	12.9	2,425	17.2	599,509	18.1	-	-	-	-
No vesting - Aucune	42	0.3	17,543	0.3	-	-	-	-	42	3.7	17,543	1.3
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0	14,092	100.0	3,313,173	100.0	1,140	100.0	1,344,762	100.0
Contributory plans - Régimes contributifs:												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	1,016	9.7	206,449	6.5	905	91.4	194,340	10.0	111	12.4	12,109	1.0
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	5,379	51.3	2,179,951	68.5	4,889	51.0	1,004,297	51.5	490	54.7	1,175,654	95.4
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	1,287	12.3	218,289	6.9	1,191	12.4	215,583	11.0	96	10.7	2,706	0.2
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	854	8.1	75,065	2.4	772	8.0	72,839	3.7	82	9.2	2,226	0.2
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	201	1.9	66,551	2.1	132	1.4	61,779	3.2	69	7.7	4,752	0.4
Age - Âge	22	0.2	1,840	0.1	20	0.2	1,824	0.1	2	0.2	16	--
Other - Autres	113	1.1	136,038	4.3	102	1.1	118,746	6.1	11	1.2	17,292	1.4
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	1,582	15.1	281,712	8.8	1,582	16.5	281,712	14.4	-	-	-	-
No vesting - Aucune	35	0.3	77,386	0.5	-	-	-	-	35	3.9	17,386	1.4
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0	9,593	100.0	1,951,140	100.0	896	100.0	1,232,141	100.0
Non-contributory plans - Régimes non contributifs												
Immediate vesting - Acquisition immédiate	1,679	35.4	39,664	2.7	1,599	35.5	21,020	1.5	80	32.8	18,644	16.6
10 years or less of service or participation - ans ou moins de service ou de participation	1,681	35.4	837,346	56.8	1,576	35.0	773,267	56.8	105	43.0	64,079	56.9
11-19 years of service or participation - ans de service ou de participation	181	3.8	31,270	2.1	173	3.8	31,110	2.3	8	3.3	160	0.1
20 years or more of service or participation - ans ou plus de service ou de participation	76	1.6	14,257	1.0	73	1.6	13,878	1.0	3	1.2	379	0.3
Service or participation and/or age - Service ou participation et âge, ou les deux à la fois	165	3.5	56,696	3.8	141	3.1	48,215	3.5	24	9.8	8,481	7.5
Age - Âge	14	0.3	1,956	0.1	14	0.3	1,956	0.1	-	-	-	-
Other - Autres	97	2.0	175,511	11.9	80	1.8	154,790	11.4	17	7.0	20,721	18.4
No vesting other than legislative requirement - Aucune, sauf celle prévue dans la loi	843	17.8	317,797	21.6	843	18.7	317,797	23.3	-	-	-	-
No vesting - Aucune	7	0.1	157	--	-	-	-	-	7	2.9	457	0.1
Total	4,743	100.0	1,474,654	100.0	4,499	100.0	1,362,033	100.0	244	100.0	112,621	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing the minimum legislative requirement.

¹ Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli les conditions prévues dans la loi.

TABLE 19. Vesting on Termination of Employment - Deferred, Full and Graduated by Years of Services or Participation for Full Vesting,¹ Showing Public and Private Sector Plans and Members, 1982

TABLÉAU 19. Acquisition de la quote-part patronale à la cessation d'emploi - Entière différée et graduelle différée - selon les années de service ou de participation pour la quote-part entière¹, avec indication régimes et du nombre de participants dans les secteurs public et privé, 1982

Years of service or participation for full vesting	Plans		Members	
Années de service ou participation pour la quote-part entière	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Less than 5 years - Moins de 5 années	214	2.3	368,461	11.0
5 years - années	1,048	11.1	707,320	21.1
6- 9 " "	461	4.9	89,049	2.7
10 " "	5,337	56.4	1,852,467	55.2
11-14 " "	321	3.4	24,992	0.7
15 " "	836	8.8	209,926	6.2
16-18 " "	18	0.2	957	--
19 " "	293	3.1	13,684	0.4
20 " "	903	9.5	85,910	2.6
Over 20 years - Plus de 20 années	27	0.3	3,412	0.1
Total	9,458	100.0	3,356,178	100.0
Public sector - Secteur public:				
Less than 5 years - Moins de 5 années	21	4.0	324,515	18.6
5 years - années	73	13.7	497,918	28.5
6- 9 " "	28	5.3	1,482	0.1
10 " "	299	56.3	820,555	47.0
11-14 " "	13	2.4	3,271	0.2
15 " "	25	4.7	80,256	4.6
16-18 " "	-	-	-	-
19 " "	23	4.3	1,766	0.1
20 " "	49	9.2	15,263	0.9
Over 20 years - Plus de 20 années	-	-	-	-
Total	531	100.0	1,745,026	100.0
Private sector - Secteur privé:				
Less than 5 years - Moins de 5 années	193	2.2	43,946	2.7
5 years - années	975	10.9	209,402	13.0
6- 9 " "	433	4.9	87,567	5.4
10 " "	5,038	56.4	1,031,912	64.0
11-14 " "	308	3.4	21,721	1.3
15 " "	811	9.1	129,670	8.0
16-18 " "	18	0.2	957	0.1
19 " "	270	3.0	11,918	0.7
20 " "	854	9.6	70,647	4.4
Over 20 years - Plus de 20 années	27	0.3	3,412	0.2
Total	6,927	100.0	1,611,152	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions applicable to employees who leave before completing the minimum legislative requirement.

¹ Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition des droits applicables aux salariés qui quittent le service de leur employeur avant d'avoir accompli les conditions prévues dans la loi.

TABLE 20. Refunds of Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory and Non-contributory Plans, 1982

TABLEAU 20. Remboursements des cotisations non immobilisées par la loi à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs et non contributifs, 1982

	Contributory plans Régimes contributifs				Non-contributory plans Régimes non contributifs			
	Plans Régimes		Members Participants		Plans Régimes		Members Participants	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Refunds - Remboursements:								
No provision - Aucune disposition	251	2.4	36,492	1.1	3,634	76.6	1,357,910	92.1
Employee contributions - Cotisations du salarié	7,917	75.5	3,064,605	96.3
Employer vested contributions - Cotisations patronales acquises	1,109	23.4	116,744	7.9
Employee contributions and vested employer contributions - Cotisations salariales et patronales acquises	2,321	22.1	82,184	2.6
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0	4,743	100.0	1,174,654	100.0

TABLE 21. Disposition of Employer Contributions Not Locked in by Legislation on Termination of Employment in Contributory Plans, 1982

TABLEAU 21. Disposition des cotisations de l'employeur non immobilisées par la loi à la cessation d'emploi dans les régimes contributifs, 1982

	Plans Régimes		Members Participants	
	No. nbre	%	No. nbre	%
Provisions - Dispositions:				
No vesting - Employer contributions remain in the fund as a credit to the employer - Aucune acquisition des cotisations de l'employeur - Demeurent dans la caisse au crédit de l'employeur	1,617	15.4	299,098	9.4
Vested employer contributions locked in to provide deferred pension - Immobilisation des cotisations acquises de l'employeur en vue de procurer une rente différée	883	8.4	92,922	2.9
Vested employer contributions refundable at employee's option - Cotisations de l'employeur acquises et remboursables conformément au choix des salariés	2,319	22.1	82,115	2.6
Vested employer contributions forfeited if employee takes refund of employee contributions - Perte des cotisations de l'employeur acquises lors du remboursement des cotisations du salarié	5,670	54.1	2,709,146	85.1
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0

TABLE 22. Disposition of Employee Contributions not Locked in by Legislation in Contributory Plans on Termination of Service Prior to Retirement by Type of Plan and Sector, 1982

No.	Type of plan and sector	Refund of employee contributions permitted Remboursement autorisé des cotisations de l'employé					
		Total with refund provision Total avec clause de remboursement		Refund with forfeiture of vesting Remboursement avec la perte de la quote-part patronale		Refund with retention of vesting Remboursement avec la rétention de la quote-part patronale	
		Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants
	Both sectors:						
	Unit benefit:						
1	Final earnings	11	3,093	5	471	-	-
2	Final average earnings	229	96,792	145	69,170	20	2,445
3	Average best earnings	1,096	2,223,523	785	2,071,030	127	25,082
4	Career average earnings	3,437	448,647	2,377	352,373	364	27,633
5	Level percentage earnings	3	22	1	4	2	18
6	Total	4,476	2,772,077	3,313	2,493,048	513	55,178
7	Money purchase	4,975	181,560	2,138	95,640	2,344	65,022
8	Profit sharing	78	6,679	35	2,435	39	2,639
9	Flat benefit	140	152,087	64	107,322	17	1,144
10	Composite	190	29,690	130	24,258	16	1,602
11	Other	62	3,570	17	989	33	302
12	Grand total	10,221	3,145,663	5,697	2,723,692	2,962	125,887
	Public sector:						
	Unit benefit:						
13	Final earnings	1	672	-	-	-	-
14	Final average earnings	18	26,815	6	23,468	1	107
15	Average best earnings	171	1,838,313	143	1,791,429	4	2,814
16	Career average earnings	197	60,180	148	47,526	18	1,236
17	Level percentage of earnings	1	16	-	1	1	16
18	Total	388	1,925,996	297	1,862,423	24	4,173
19	Money purchase	285	27,914	103	18,624	165	8,162
20	Profit sharing	-	-	-	-	-	-
21	Flat benefit	-	-	-	-	-	-
22	Composite	4	378	3	375	-	-
23	Other	3	1,088	1	120	-	-
24	Grand total	680	1,955,376	404	1,881,542	189	12,335
	Private sector:						
	Unit benefit:						
25	Final earnings	10	2,421	5	471	-	-
26	Final average earnings	211	69,977	139	45,702	19	2,338
27	Average earnings	925	385,210	642	279,801	123	22,268
28	Career average earnings	3,240	388,467	2,229	304,847	348	26,397
29	Level percentage of earnings	2	6	1	4	1	2
30	Total	4,388	346,081	3,016	630,625	378	51,005
31	Money purchase	4,690	153,646	2,035	77,016	2,179	56,860
32	Profit sharing	78	6,679	35	2,435	39	2,639
33	Flat benefit	140	152,087	64	107,322	17	1,144
34	Composite	186	29,312	127	23,883	16	1,602
35	Other	59	2,482	16	869	33	302
36	Grand total	9,541	1,190,287	5,293	842,150	2,773	113,552

TABLEAU 22. Disposition des cotisations de l'employé, non immobilisées par une loi, dans les régimes contributifs lors de la cessation d'emploi avant la retraite, selon le genre de régime et le secteur, 1982

Refund of employee contributions permitted Remboursement autorisé des cotisations de l'employé						Genre de régime et secteur	No
Refund with no vesting provisions Remboursement sans la quote-part patronale		Refund not permitted contributions locked in Remboursement non autorisé des cotisations immobilisées		Total with and without refunds Total avec et sans remboursement			
Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants	Plans Régimes	Members Participants		
6	2,622	-	-	11	3,093	Les deux secteurs:	
64	25,177	4	388	233	97,180	Pourcentage de salaire:	1
184	127,411	23	3,875	1,119	2,227,398	Salaire final	2
696	68,641	78	24,922	3,515	473,569	Salaire moyen de la carrière	3
-	-	-	-	3	22	Salaire maximal moyen	4
						Salaire moyen de la carrière	5
						Pourcentage fixe du salaire	
950	223,851	105	29,185	4,881	2,801,262	Total	6
493	20,898	134	7,064	5,109	188,624	Cotisation déterminée	7
4	1,605	2	12	80	6,691	Participation aux bénéfices	8
59	43,621	21	760	161	152,847	Rentes forfaitaires	9
44	3,830	6	597	196	30,287	Régimes mixtes	10
12	2,279	-	-	62	3,570	Autres	11
1,562	296,084	268	37,618	10,489	3,183,281	Total, général	12
						Secteur public:	
1	672	-	-	1	672	Pourcentage de salaire:	
11	3,240	1	38	19	26,853	Salaire final	13
24	44,070	2	74	173	1,838,387	Salaire moyen de la carrière	14
31	11,418	-	-	197	60,180	Salaire maximal moyen	15
-	-	-	-	1	16	Salaire moyen de la carrière	16
						Pourcentage fixe du salaire	17
67	59,400	3	112	391	1,926,108	Total	18
17	1,128	20	148	305	28,062	Cotisation déterminée	19
-	-	-	-	-	-	Participation aux bénéfices	20
-	-	1	2	1	2	Rentes forfaitaires	21
1	3	-	-	4	378	Régimes mixtes	22
2	968	-	-	3	1,088	Autres	23
87	61,499	24	262	704	1,955,638	Total, général	24
						Secteur privé:	
5	1,950	-	-	10	2,421	Pourcentage de salaire:	
53	21,937	3	350	214	70,327	Salaire final	25
160	83,341	21	3,801	946	389,011	Salaire moyen de la carrière	26
665	57,223	78	24,922	3,318	413,389	Salaire maximal moyen	27
-	-	-	-	2	6	Salaire moyen de la carrière	28
						Pourcentage fixe du salaire	29
883	164,451	102	29,073	4,490	875,154	Total	30
476	19,770	114	6,916	4,804	160,562	Cotisation déterminée	31
4	1,605	2	12	80	6,691	Participation aux bénéfices	32
59	43,621	20	758	160	152,845	Rentes forfaitaires	33
43	3,827	6	597	192	29,909	Régimes mixtes	34
10	1,316	-	-	59	2,482	Autres	35
1,475	234,585	244	37,356	9,785	1,227,643	Total, général	36

TABLE 23. Normal Retirement Age in Pension Plans in the Public and Private Sectors with Membership by Sex, 1982

TABLEAU 23. Âge normal de la retraite dans les secteurs public et privé et nombre de participants selon le sexe, 1982

Normal retirement age	Plans		Members	
Âge normal de la retraite	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Less than 55 years - Moins de 55 ans	2	--	2,755	0.1
55 years - ans	9	0.1	365	--
56-59 " "	-	-	-	-
60 " "	875	5.7	570,058	12.2
61-64 " "	100	0.7	74,346	1.6
65 " "	13,521	88.8	3,546,317	76.1
66-69 " "	43	0.3	3,840	0.1
70 " "	93	0.6	7,693	0.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	522	3.4	126,576	2.7
Other - Autres	67	0.4	325,985	7.0
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public:				
Less than 55 years - Moins de 55 ans	1	0.1	2,031	0.1
55 years - ans	4	0.5	179	--
56-59 " "	-	-	-	-
60 " "	53	7.3	501,412	25.4
61-64 " "	1	0.1	815	--
65 " "	604	82.9	1,117,340	56.6
66-69 " "	-	-	-	-
70 " "	1	0.1	1	--
Variable by sex - Variable selon le sexe	41	5.6	98,605	5.0
Other - Autres	24	3.3	255,150	12.9
Total	729	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé				
Less than 55 years - Moins de 55 ans	1	--	724	--
55 years - ans	5	--	186	--
56-59 " "	-	-	-	-
60 " "	822	5.7	68,646	2.6
61-64 " "	99	0.7	73,531	2.7
65 " "	12,917	89.1	2,428,977	90.6
66-69 " "	43	0.3	3,840	0.2
70 " "	92	0.6	7,692	0.3
Variable by sex - Variable selon le sexe	481	3.3	27,971	1.0
Other - Autres	43	0.3	70,835	2.6
Total	14,503	100.0	2,682,402	100.0

TABLE 24. Early Retirement Provisions in Plans in the Public and Private Sectors, 1982

TABLEAU 24. Dispositions relatives à la retraite anticipée, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982

Early retirement provision Disposition relatives à la retraite anticipée	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
Early retirement at - Retraite anticipée:				
Employees option - Au choix du salarié	2,435	16.0	1,883,549	40.4
Employers option - Au choix de l'employeur	655	4.3	192,272	4.1
Mutual consent - Consentement mutuel	11,492	75.4	2,268,703	48.7
Other - Autres	181	1.2	116,024	2.5
No provisions - Aucune disposition	469	3.1	197,387	4.2
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public:				
Early retirement at - Retraite anticipée:				
Employees option - Au choix du salarié	156	21.4	880,690	44.6
Employers option - Au choix de l'employeur	35	4.8	132,871	6.7
Mutual consent - Consentement mutuel	494	67.8	830,084	42.0
Other - Autres	12	1.6	72,265	3.7
No provisions - Aucune disposition	32	4.4	59,623	3.0
Total	729	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé:				
Early retirement at - Retraite anticipée:				
Employees option - Au choix du salarié	2,279	15.7	1,002,859	37.4
Employers option - Au choix de l'employeur	620	4.3	59,401	2.2
Mutual consent - Consentement mutuel	10,998	75.8	1,438,619	53.6
Other - Autres	169	1.2	43,759	1.6
No provisions - Aucune disposition	437	3.0	137,764	5.1
Total	14,503	100.0	2,682,402	100.0

TABLE 25. Benefits on Death Before Retirement in Public and Private Sector Plans, 1982

TABLEAU 25. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982

Type of benefit Genres de prestations	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
No death benefit - Pas de prestations de décès	1,611	10.6	723,514	15.5
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	3,923	25.8	1,049,055	22.5
Refund of vested employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	2,406	15.8	278,821	6.0
Spouse's pension - Rente du conjoint	1,232	8.1	2,091,372	44.9
Refund of employee contributions and vested employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	6,039	39.6	502,766	10.8
Other - Autres	21	0.1	12,407	0.3
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public:				
No death benefit - Pas de prestations de décès	9	1.2	6,292	0.3
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	231	31.7	422,556	21.4
Refund of vested employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	9	1.2	2,491	0.1
Spouse's pension - Rente du conjoint	130	17.8	1,398,049	70.8
Other - Autres	-	-	-	-
Total	729	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé:				
No death benefit - Pas de prestations de décès	1,602	11.0	717,222	26.7
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	3,692	25.5	626,499	23.4
Refund of vested employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	2,397	16.5	276,330	10.3
Spouse's pension - Rente du conjoint	1,102	7.6	693,323	25.8
Refund of employee contributions and vested employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	5,689	39.2	356,621	13.3
Other - Autres	21	0.1	12,407	0.5
Total	14,503	100.0	2,682,402	100.0

TABLE 26. Benefits on Death After Retirement in Public and Private Sector Plans, 1982

TABLEAU 26. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982

Types of benefit Genres de prestations	Plans Régimes		Members Participants	
	No - nbre	%	No - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs				
No benefit - Pas de prestations	1,477	9.3	687,358	14.8
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la rente pour le reste de la période garantie en mois				
Less than 36 months - Moins de 36 mois	22	0.1	3,633	0.1
36 months - mois	16	0.1	12,579	0.3
37-59	6	--	406	--
60	4,348	28.5	1,189,936	25.5
61-99	14	0.1	24,654	0.5
100	128	0.8	1,945	--
101-119	2	--	18	--
120	7,378	48.4	340,798	7.3
121-179	3	--	4,701	0.1
180	170	1.1	5,546	0.1
181-239	--	--	--	--
240	1	--	1	--
Over 240 months - Plus de 240 mois	2	--	56	--
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	313	2.1	210,278	4.5
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée	106	0.7	15,127	0.3
Spouse's pension - Rente du conjoint	903	5.9	2,004,207	43.0
Option chosen - Au choix	339	2.2	50,677	1.1
Other - Autres	64	0.4	106,015	2.3
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public:				
No benefit - Pas de prestations	24	3.3	148,969	7.5
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la rente pour le reste de la période garantie en mois				
Less than 36 months - Moins de 36 mois	1	0.1	16	--
36 months - mois	--	--	--	--
37-59	2	0.3	321	--
60	190	26.1	182,320	9.2
61-99	2	0.3	11,520	0.6
100	4	0.5	189	--
101-119	--	--	--	--
120	321	44.0	14,952	0.8
121-179	1	0.1	4,694	0.2
180	2	0.3	771	--
181-239	--	--	--	--
240	--	--	--	--
Over 240 months - Plus de 240 mois	--	--	--	--
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	26	3.6	126,885	6.4
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée	4	0.5	1,407	0.1
Spouse's pension - Rente du conjoint	129	17.7	1,404,564	71.1
Option chosen - Au choix	19	2.6	7,324	0.4
Other - Autres	4	0.5	71,601	3.6
Total	729	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé:				
No benefit - Pas de prestations	1,393	9.6	538,389	20.1
Pension payments for balance of guaranteed term in months - Paiement de la rente pour le reste de la période garantie en mois				
Less than 36 months - Moins de 36 mois	21	0.1	3,617	0.1
36 months - mois	16	0.1	12,579	0.5
37-59	4	--	85	--
60	4,158	28.7	1,007,616	37.6
61-99	12	0.1	13,134	0.5
100	124	0.9	1,756	0.1
101-119	2	--	18	--
120	7,057	48.7	325,846	12.1
121-179	2	--	7	--
180	168	1.2	4,775	2
181-239	--	--	--	--
240	1	--	1	--
Over 240 months - Plus de 240 mois	2	--	56	--
Employee contributions less pension paid - Cotisations du salarié moins la rente déjà versée	287	2.0	83,393	3.1
Employee and employer contributions less pension paid - Cotisations du salarié et de l'employeur moins la rente déjà versée	102	0.7	13,720	0.5
Spouse's pension - Rente du conjoint	774	5.3	599,643	22.4
Option chosen - Au choix	320	2.2	43,353	1.6
Other - Autres	60	0.4	34,414	1.3
Total	14,503	100.0	2,682,402	100.0

TABLE 27. Spouse's Pension in Public and Private Sector Plans, 1982

TABLEAU 27. Rente du conjoint, régimes du secteur public et du secteur privé, 1982

Spouse's pension	Plans		Members	
Rente du conjoint	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
None provided - Aucune rente prévue	13,634	89.5	1,977,768	42.5
Percentage of members accrued pension - Pourcentage des rentes accumulées des participants:				
Less than 25% - Moins de 25%	9	0.1	815	...
25%	4	...	869	...
26%-29%	1	...	306	...
30%-39%	14	0.1	8,863	0.2
40%-49%	28	0.2	15,267	0.3
50%	988	6.5	1,991,139	42.7
51%-59%	52	0.3	66,015	1.4
60%-69%	142	0.9	126,048	2.7
70%-74%	1	...	70	...
75% and over - et plus	62	0.4	26,001	0.5
Other - Autres	297	1.9	444,774	9.5
Total	1,598	10.4	2,680,167	57.3
Grand - Total - Général	15,232	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public:				
None provided - Aucune rente prévue	566	77.6	264,554	13.4
Percentage of members accrued pension - Pourcentage des rentes accumulées des participants:				
Less than 25% - Moins de 25%	-	-	-	-
25%	-	-	-	-
26%-29%	-	-	-	-
30%-39%	-	-	-	-
40%-49%	-	-	-	-
50%	118	16.2	1,407,516	71.2
51%-59%	2	0.3	24,720	1.3
60%-69%	15	2.1	54,292	2.7
70%-74%	-	-	-	-
75% and over - et plus	2	0.2	4,027	0.2
Other - Autres	26	3.6	220,424	11.2
Total	163	22.4	1,710,979	86.6
Grand - Total - General	729	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé:				
None provided - Aucune rente prévue	13,068	90.1	1,713,214	63.9
Percentage of members accrued pension - Pourcentage des rentes accumulées des participants:				
Less than 25% - Moins de 25%	9	0.1	815	...
25%	4	...	869	...
26%-29%	1	...	306	...
30%-39%	14	0.1	8,863	0.3
40%-49%	28	0.2	15,267	0.6
50%	870	6.0	583,623	21.8
51%-59%	50	0.3	41,295	1.5
60%-69%	127	0.9	71,756	2.7
70%-74%	1	...	70	...
75% and over - et plus	60	0.4	21,974	0.9
Other - Autres	271	1.9	224,350	8.4
Total	1,435	9.9	969,188	36.2
Grand - Total - General	14,503	100.0	2,682,402	100.0

TABLE 28. Contribution to Pension Plans by Funding Agency, 1979r and 1981

TABLEAU 28. Cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financement, 1979r et 1981

Funding agency Organisme de financement	Employee - Salarié		Employer - Employeur		Total	
	1979	1981	1979	1981	1979	1981
thousands of dollars - milliers de dollars						
Contributions to all plans - Cotisations à tous régimes:						
Insurance companies - Sociétés d'assurances	246,306	297,407	480,860	613,243	727,166	910,650
Canadian government annuities - Rentes sur l'État	79	52	74	47	153	99
Trusteed - Fiducie	1,550,176	2,028,636	3,287,445	3,896,670	4,837,621	5,925,306
Combinations of above - Combinaisons des précédents	58,130	75,427	259,852	320,609	317,982	396,036
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	756,608	857,793	1,145,039	1,303,372	1,901,647	2,161,165
Other - Autres	10	-	52	-	62	-
Total	2,611,309	3,259,315	5,173,322	6,133,941	7,784,631	9,393,256
Contributions to contributory plans - Cotisations aux régimes contributifs:						
Insurance companies - Sociétés d'assurances	241,820	289,103	321,171	381,249	562,991	670,352
Canadian government annuities - Rentes sur l'État	79	52	72	46	151	98
Trusteed - Fiducie	1,518,784	1,989,952	2,252,406	2,525,308	3,771,190	4,515,260
Combinations of above - Combinaisons des précédents	53,237	70,616	127,084	168,492	180,321	239,108
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	756,608	857,793	1,143,864	1,303,372	1,900,472	2,161,165
Other - Autres	10	-	51	-	61	-
Total	2,570,538	3,207,516	3,844,648	4,378,467	6,415,186	7,585,983
Contributions to non-contributory plans - Cotisations aux régimes non contributifs:						
Insurance companies - Sociétés d'assurances	4,486	8,304	159,689	231,994	164,175	240,298
Canadian government annuities - Rentes sur l'État	-	-	2	1	2	1
Trusteed - Fiducie	31,392	38,684	1,035,039	1,371,362	1,066,431	1,410,046
Combinations of above - Combinaisons des précédents	4,893	4,811	132,768	152,117	137,661	156,928
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	-	-	1,175	-	1,175	-
Other - Autres	-	-	1	-	1	-
Total	40,771	51,799	1,328,674	1,755,474	1,369,445	1,807,273

TABLE 29. Plans, Members and Contribution to Pension Plans by Funding Agency in the Public and Private Sectors

TABLEAU 29. Régimes, participants et cotisations aux régimes de retraite selon l'organisme de financement dans les secteurs public et privé

Funding agency Organisme	January 1, 1982 1er janvier, 1982		1981 contributions Cotisations 1981		
	Plans Régimes	Members Participants	Employee Salarié	Employer Employeur	Total
	thousands of dollars - milliers de dollars				
Both sectors - Les deux secteurs:					
Insurance companies - Sociétés d'assurances	10,623	619,609	297,407	613,243	910,650
Canadian government annuities - Rentes sur l'État	38	141	52	47	99
Trusteed - Fiducie	4,331	3,181,365	2,028,636	3,896,670	5,925,306
Combinations of above - Combinaisons des précédents	221	170,333	75,427	320,609	396,036
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	19	686,487	857,793	1,303,372	2,161,165
Total	15,232	4,657,935	3,259,315	6,133,941	9,393,256
Public sector - Secteur public:					
Insurance companies - Sociétés d'assurance	483	45,740	32,058	46,674	78,732
Canadian government annuities - Rentes sur l'État	2	20	5	2	7
Trusteed - Fiducie	219	1,245,466	1,457,978	1,681,271	3,139,249
Combinations of above - Combinaisons des précédents	7	1,701	2,394	2,933	5,327
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	18	682,606	847,552	1,295,052	2,142,604
Total	729	1,975,533	2,339,987	3,025,932	5,365,919
Private sector - Secteur privé:					
Insurance companies - Sociétés d'assurances	10,140	573,869	265,349	566,569	831,918
Canadian government annuities - Rentes sur l'État	36	121	47	45	92
Trusteed - Fiducie	4,112	1,935,899	570,658	2,215,399	2,786,057
Combinations of above - Combinaisons des précédents	214	168,632	73,033	317,676	390,709
Government consolidated revenue funds - Fonds du revenu consolidé des administrations	1	3,881	10,241	8,320	18,561
Total	14,503	2,682,402	919,328	3,108,009	4,027,337

Appendix I

Registered Retirement Savings Plans

As was mentioned in the Introduction to this report, related to, but separate from, the private pension system are Registered Retirement Savings Plans (RRSPs). These plans serve as a vehicle for personal retirement savings either exclusively or in conjunction with an employer-sponsored pension plan. Since 1957 when the Income Tax Act was amended to permit an individual to make contributions to a retirement plan for himself and deduct these contributions from gross income for income tax purposes, RRSPs have shown a phenomenal growth both in terms of the number of individuals claiming these deductions as well as the aggregate amount of premiums reported. As a consequence, included in this report are some data on RRSPs, produced from special tabulations of Revenue Canada, Taxation Statistics.

A study of these Taxation Statistics reveals that total premiums to RRSPs increased from \$27.5 million in 1960 to \$225 million in 1970 and nearly \$3.7 billion in 1980. By 1981, the last year for which these data are currently available, contributions had grown to nearly \$3.9 billion. In

Appendice I

Régimes enregistrés d'épargne-retraite

Comme il a été mentionné dans l'introduction, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) se rattachent aux régimes de retraite privés, mais ils en diffèrent. Il s'agit de régimes auxquels les particuliers participent à titre personnel en vue de leur retraite, tout en ayant la possibilité de participer au régime de retraite offert par leur employeur. Depuis que la Loi de l'impôt sur le revenu a été modifiée en 1957 de façon à permettre à un particulier de déduire les cotisations versées à un régime personnel d'épargne-retraite de son revenu brut imposable, les REER ont connu une croissance prodigieuse, tant au niveau du nombre de participants que du montant global des primes déclarées. Par conséquent, cette publication renferme des données sur les REER qui sont produites à partir des totalisations spéciales de Revenu Canada, Impôt.

L'étude de ces statistiques fiscales révèle que le montant global des primes versées au titre des REER est passé de \$27.5 millions en 1960 à \$225 millions en 1970 et à près de \$3.7 milliards en 1980. Finalement en 1981, dernière année pour laquelle des données étaient actuellement disponibles, les contributions se sont

TABLE W. Number and Proportion of Tax Filers Contributing to RRSPs and Total and Average Contributions by Contributors' Annual Income, 1981

TABLEAU W. Nombre et proportion des déclarants fiscaux qui ont cotisé à un REER et cotisations totales et moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1981

Total income	Number	Proportion of tax filers	Total contributions	Average contributions
Revenu total	Nombre	Proportion des déclarants	Cotisations totales	Cotisations moyennes
		%	\$'000	\$
Less than \$6,000 - Moins de \$6,000	20,863	0.5	8,835	423
\$ 6,000-\$ 9,999	72,977	3.3	60,690	832
10,000- 14,999	200,360	8.1	234,168	1,168
15,000- 19,999	294,584	14.8	420,232	1,426
20,000- 24,999	325,545	21.0	549,217	1,687
25,000- 29,999	299,326	28.4	568,412	1,898
30,000- 34,999	224,579	34.9	477,633	2,126
35,000- 39,999	161,108	43.0	370,810	2,301
40,000- 49,999	170,615	49.5	447,151	2,621
50,000 and over - et plus	184,045	54.1	742,023	4,031
Total	1,954,002	12.9	3,879,173	1,985

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.
Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

fact, since 1976, aggregate RRSP premiums have exceeded employee contributions to employer sponsored pension plans. In 1969 less than 206,000 Canadians, just 2.3% of all tax filers, contributed an average of \$867 into this savings vehicle, whereas in 1981 there were 1,954,000 contributors, 12.9% of all tax filers that year, reporting an average contribution of \$1,985.

Participation in the RRSP program was much more prevalent amongst tax filers in the upper income levels, since logically they were the ones who were most likely to have surplus for savings, and furthermore had more to gain because of their higher marginal tax rates. Of the nearly two million tax filers who reported RRSP contributions in 1981, 38% had earnings of \$30,000 or more. While the average contribution was \$1,985, taxpayers in the higher earnings brackets contributed average amounts ranging from \$2,126 for those in the \$30,000 to \$34,999 range and \$4,031 for those who earned \$50,000 or more. Over 43% of tax filers with an annual income of \$30,000 or more contributed into an RRSP in 1981.

Contributors to RRSPs are limited in terms of the total amount of premiums that can be claimed annually for income tax deduction purposes. Presently, non-participants in employer-sponsored pension plans may contribute 20% of earned income up to a maximum of \$5,500 per year. An employee belonging to a pension plan is permitted to claim only the lesser of 20% of earned income or \$3,500 (assuming that the employer has made contributions on his behalf into the pension fund during the tax year under review). Furthermore, the \$3,500 maximum is further reduced by the pension plan contributions made by the employee himself.

As is evident from the accompanying Table X, 889,638 or greater than 45% of all contributors to RRSPs in 1981 also contributed to employer sponsored pension plans. On average they paid \$1,545 into an RRSP in addition to \$1,050 to their employer's pension plan for a total of \$2,596. It is interesting to note that the 1,064,364 contributors to RRSPs only paid an average of \$2,354. However, of those RRSP contributors that did not contribute to a pension plan and earned in excess of \$50,000 the average RRSP contribution was \$4,791 whereas the dual contributors in this earnings group contributed \$3,918 in total to their pension plan and RRSP combined. It must be remembered that an undetermined number of RRSP contributors belonged to non-contributory pension plans and did not report any pension plan contributions on their tax returns.

No information is presently available on the retirement benefits generated by RRSPs and relatively little data is available on the accumulated assets or reserves under these plans. Statistics Canada has in recent years attempted to identify the aggregate assets held by the various financial institutions authorized to sell RRSPs and these data have been published in *Financial Institutions, Financial Statistics* (Catalogue No. 61-006, Quarterly). By June 30, 1983, assets of RRSPs had accumulated to greater than, \$26.7 billion.

élevées à près de \$3.9 milliards. En fait, depuis 1976, le montant total des primes versées au titre des REER dépasse celui des cotisations versées par les salariés au titre de l'ensemble des régimes offerts par les employeurs. En 1969, moins de 206,000 Canadiens, soit seulement 2.3% du nombre total de contribuables, avaient cotisé en moyenne \$867 à un REER. En 1981 ils étaient au nombre de 1,954,002, soit 12.9% de l'ensemble des contribuables cette année-là, et leurs cotisations s'élevaient à \$1,985 en moyenne.

La participation aux REER était beaucoup plus répandue chez les déclarants ayant de gros revenus, puisque, de toute évidence, ce sont eux qui sont le plus capables de disposer d'un supplément pour l'épargne et ceux à qui ces régimes peuvent être le plus profitables à cause du taux d'imposition élevé de ces contribuables. Près de deux millions de contribuables ont déclaré avoir cotisé à un REER en 1981. De ce nombre, 38% avaient des gains annuels de \$30,000 et plus. Alors que les cotisations s'établissaient en moyenne à 1,985, celles des contribuables dans les tranches supérieures de revenu variaient en moyenne de \$2,126 pour ceux dont le revenu s'échelonnait entre \$30,000 et \$34,000 à \$4,031 pour ceux qui gagnaient \$50,000 et plus. En 1981, plus de 43% des contribuables dont le revenu annuel était de \$30,000 et plus ont cotisé à un REER.

Le montant total des primes que les cotisants aux REER peuvent réclamer annuellement à des fins de déduction d'impôt est limité. À l'heure actuelle, les personnes qui ne participent pas à un régime de retraite auxquels un employeur contribue peuvent cotiser 20% de leur revenu gagné jusqu'à concurrence de \$5,500 par année. Le salarié qui cotise à un régime de retraite a le droit de réclamer seulement 20% de son revenu gagné ou \$3,500, soit le moins élevé des deux montants, et ce, dans la mesure où l'employeur a versé des cotisations en son nom dans la caisse de retraite durant l'année fiscale observée. En outre, les cotisations du salarié au régime de retraite doivent également être déduites du plafond de \$3,500.

Comme l'indique clairement le tableau X, 889,638 cotisants, soit plus de 45% de l'ensemble de cotisants aux REER en 1981, ont également versé des cotisations à un régime de retraite offert par un employeur. Ils ont versé en moyenne \$1,545 au titre d'un REER et \$1,050 au régime de retraite de leur employeur, ce qui fait au total \$2,596. Fait intéressant à noter, la moyenne des cotisations versées par les 1,064,364 cotisants aux REER a été de seulement \$2,354. Cependant, la cotisation moyenne aux REER des personnes qui n'ont pas contribué à un régime de retraite et qui gagnaient plus de \$50,000 s'élevait à \$4,791, tandis que les cotisants à deux régimes dans cette tranche de revenus ont cotisé la somme totale de \$3,918 à leur régime de retraite et à leur REER. Il est important de rappeler qu'un nombre indéterminé de cotisants à un REER font aussi partie d'un régime de retraite non-contributif et ne rapporte aucune cotisation à un régime privé de pensions dans leur déclaration d'impôt.

Il n'existe pas actuellement d'information disponible sur les prestations de retraite originant des REER et relativement peu de données sur les actifs ou réserves accumulées via ces régimes. Statistique Canada a dans les dernières années cherché à identifier les réserves agrégées sous forme de REER dans les institutions financières qui sont autorisées à les vendre. Elles sont publiées dans *Institutions financières, statistique financière* (No 61-006 au catalogue, trimestriel). Les réserves accumulées sous forme de REER représentaient un total de plus de \$26.7 milliards au 30 juin 1983.

TABLE X. Average Contributions to Private Pension Plans and RRSPs Made by Dual Contributors, by Annual Income, 1981

TABLEAU X. Cotisations moyennes aux régimes privés de retraite et aux REER versées par les cotisants qui participent aux deux, selon le revenu annuel, 1981

Income Revenu	Dual contributors to both private pension plans and RRSPs Personnes coti- sant à la fois à un REER et à un régime privé de retraite	Average contribution to private pension plans Cotisations moyennes aux régimes privés de retraite	Average contribution to RRSPs Cotisations moyennes aux REER	Average combined contribution to both types of plans Cotisations moyennes combinées aux deux genres de régimes
	No. - nbre	\$	\$	\$
Less than \$6,000 - Moins de \$6,000	1,123	68	525	594
\$ 6,000-\$ 9,999	7,613	170	768	937
10,000- 14,999	50,885	372	990	1,362
15,000- 19,999	114,574	556	1,265	1,822
20,000- 24,999	163,339	783	1,453	2,236
25,000- 29,999	171,161	992	1,545	2,537
30,000- 34,999	135,097	1,235	1,629	2,864
35,000- 39,999	95,196	1,473	1,660	3,133
40,000- 49,999	94,500	1,639	1,733	3,372
50,000 and over - et plus	56,150	1,615	2,302	3,918
Total	889,638	1,050	1,545	2,596

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

Appendix II

Private Pension Plan Beneficiaries and Benefits

One of the few sources currently available on the number of pensioners and the benefits they receive from employer-sponsored pension plans is data compiled from Revenue Canada, Taxation statistical records. These data however have certain limitations. Income tax returns show separately any form of benefit received from a private pension plan making no distinction between retirement pension payments and other supplementary benefits such as disability or survivors' pensions. Pension benefits may also have been reported by some tax filers as annuity income or other income and thus might not have been included in the aggregate of benefits from private pension plans.

A further constraint in the use of these data may be the high incidence of non tax filers amongst pensioners. In theory, all Canadians with any tax liability are required to file income tax returns. Many pensioners, however, have little or no taxable income beyond the Old Age Security (OAS) benefits. In fact, in 1981 54% of the 2.3 million OAS recipients also received the income tested Guaranteed Income Supplement (GIS).¹ Taxation statistics indicate that in 1981 little more than 1.4 million Canadians 65 years of age and over filed a tax return. 46% of these returns were non-taxable and 97% included OAS pension income.²

A number of non tax filers 65 years of age and over may have had pension income from employer pension plans. However, a comparison of the taxation data with other data sources suggests that very few recipients of private pensions are excluded from the tax filing universe.

Despite the above limitations in the data source, a number of special tabulations have been produced by Statistics Canada to provide some indication of amounts of benefits paid by employer pension plans and the number of beneficiaries.

In 1969, the first year for which these special tabulations of Taxation Statistics were produced, 392,000 tax filers reported total pension or superannuation income of \$681

¹ See *Old Age Security, Guaranteed Income Supplement and Spouse's Allowance*, 1982 (Statistics Canada, Catalogue No. 86-509). No taxes are levied on GIS and this benefit is consequently excluded from income tax returns.

² See *Taxation Statistics* 1983 Edition, Revenue Canada Taxation.

Appendice II

Bénéficiaires et prestations des régimes de retraite privés

Les dossiers statistiques de Revenu Canada (Impôt) constituent l'une des rares sources de données dont on dispose actuellement sur le nombre de pensionnés et sur les prestations qui leur sont versées au titre des régimes de retraite privés. Cependant, ces données comportent certaines limites. Par exemple, les déclarations d'impôt sur le revenu ne font pas de distinction entre les prestations de retraite et les prestations supplémentaires telles que les rentes aux invalides, aux veuves et aux orphelins. De plus, certains contribuables peuvent déclarer des prestations de retraite comme arrérages ou comme autres revenus; le cas échéant, ces sommes ne figurent pas toujours dans le montant global des prestations reçues aux termes des régimes de retraite privés.

La présence d'une forte proportion de non-déclarants parmi les pensionnés est aussi de nature à restreindre l'emploi des données statistiques d'origine fiscale. En théorie, tous les canadiens assujettis au paiement d'un impôt sont tenus de produire une déclaration d'impôt. Cependant, beaucoup de pensionnés ont peu ou pas de revenu imposable en plus des prestations de sécurité de la vieillesse (SV). De fait, en 1981, 54% de 2.3 millions de bénéficiaires de la SV ont aussi touché des sommes au titre du supplément de revenu garanti (SRG)¹. Les statistiques fiscales indiquent qu'en 1981 un peu plus de 1.4 million de Canadiens âgés de 65 ans ou plus ont produit une déclaration d'impôt. Quarante-six pour cent de leurs déclarations n'étaient pas imposables et 97% comprenaient un revenu provenant du régime de la sécurité de la vieillesse².

Par ailleurs, il se peut qu'un faible nombre de non-déclarants âgés de 65 ans ou plus aient touché un revenu au titre de régimes de retraite privés. Une comparaison des données sur l'impôt avec d'autres sources semble en effet indiquer que très peu de bénéficiaires des régimes de retraite privés sont exclus de l'univers des déclarants d'impôt.

Malgré les lacunes des informations d'origine fiscale, Statistique Canada a établi des totalisations spéciales qui donnent une idée du nombre de bénéficiaires des régimes de retraite privés et du montant des prestations qu'elles reçoivent.

En 1969, première année pour laquelle des totalisations spéciales basées sur les données fiscales ont été produites, 392,000 contribuables ont déclaré avoir touché des prestations qui repré-

¹ Voir *Sécurité de la vieillesse, supplément du revenu garanti et allocation au conjoint*, 1982 (n° 86-509 au catalogue de Statistique Canada). Aucune taxe n'est imposée sur le SRG. Ces revenus sont donc exclus du revenu imposable.

² Voir *Statistique fiscales*, édition de 1983, Revenu Canada, Impôt.

million for an average of \$1,733. In the 1981 taxation year a total of \$4.4 billion in pension benefits was paid out to some 902,000 beneficiaries who received an average of \$4,906. The average pension payment that year varied substantially for men and women. Male tax filers reported an average of \$5,613 in pension benefits and females \$3,663.

sentaient une somme globale de \$681 millions, soit une moyenne de \$1,733 par déclarant. Au cours de l'année d'imposition 1981, une somme totale de \$4.4 milliards a été versée sous forme de prestations de retraite à quelque 902,000 bénéficiaires qui ont reçu, en moyenne, \$4,906. Cette année-là, la rente annuelle moyenne variait beaucoup selon que les bénéficiaires étaient des hommes ou des femmes, s'établissant respectivement à \$5,613 et \$3,663.

TABLE Y. Number of Private Pension Plan Beneficiaries by Total Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Private Plans, 1981

TABLEAU Y. Nombre de bénéficiaires des régimes de retraite privés, selon le revenu annuel total et le sexe, avec indication de la rente annuel moyenne reçu de ces régimes, 1981

Annual income Revenu annuel	Male Hommes		Female Femmes		Both sexes Les deux sexes	
	Number	Average pension	Number	Average pension	Number	Average pension
	Nombre	Rente moyenne	Nombre	Rente moyenne	Nombre	Rente moyenne
		dollars		dollars		dollars
Less than \$2,000 - Moins de \$2,000	2,982	827	3,956	772	6,938	795
\$ 2,000-\$ 3,999	8,192	1,105	13,635	1,087	21,827	1,094
4,000- 5,999	25,357	1,531	29,116	1,676	54,473	1,609
6,000- 7,999	56,630	2,186	41,357	2,072	97,987	2,138
8,000- 9,999	63,393	3,229	42,608	2,734	106,001	3,030
10,000- 14,999	144,564	4,684	79,316	3,515	223,880	4,270
15,000- 19,999	91,009	6,286	47,969	4,409	138,978	5,638
20,000- 24,999	61,661	6,919	29,029	5,796	90,690	6,559
25,000- 29,999	38,372	8,095	15,771	6,117	54,143	7,519
30,000- 39,999	43,893	9,130	14,142	6,780	58,035	8,558
40,000 and over - et plus	38,837	11,867	10,196	7,694	49,033	10,999
Total	574,890	5,613	327,095	3,663	901,985	4,906

Source: Revenu Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

As may be seen in Table Y, which shows a distribution of the 902,000 pensioners by their total income, benefits from employer pension plans were obviously not the only source of income for these tax filers. The average pension for each income group is considerably below the midpoint for the group, varying from a low of \$795 for those tax filers with total income of less than \$2,000 to a high of \$10,999 for those whose combined income totaled in excess of \$40,000. In fact, the 902,000 tax filers that reported income from pension and superannuation plans in 1981 had an aggregate income from all sources of \$15.9 billion, \$17,608 per filer. Table Z shows the distribution of this \$15.9 billion by various sources and for each income source the proportion of the pensioners having such income.

Not surprisingly, the largest source of income for these pension beneficiaries was income from investments and rental property. In fact, 778,000 reported \$4.6 billion in

Le tableau Y, qui répartit les 902,000 pensionnés en fonction de leur revenu total, laisse voir que les prestations de retraite d'origine privée ne constituaient pas l'unique source de revenu de ces personnes. La rente moyenne par tranche de revenu est considérablement inférieure à la moyenne de leur tranche respectivement et s'échelonne entre \$795 pour les contribuables dont le revenu total se situait au-dessous de \$2,000 et \$10,999 pour ceux dont l'ensemble des revenus dépassait \$40,000. En fait, les 902,000 contribuables qui ont déclaré un revenu provenant de régimes de pensions ou de retraite en 1981 avaient obtenu, de l'ensemble des sources considérées, un total de \$15.9 milliards, soit \$17,608 par déclarant. Le tableau Z ventile ces \$15.9 milliards selon les diverses sources et indique, à l'égard de chaque source, la proportion de pensionnés qui recevaient des prestations.

Il n'est pas surprenant de constater que les placements et les immeubles locatifs constituaient la plus importante source de revenu des pensionnés dont il s'agit ici. En effet, 778,000 d'entre

TABLE Z. Distribution of Total Income of Private Pension Recipients by Sources of Income and Participation Rate of these Pensioners in Each Income Source, 1981

TABLEAU Z. Répartition du revenu total des bénéficiaires des régimes de retraite privés selon les sources de revenu, et ventilation en pourcentage de ces pensionnés qui recevaient un revenu de l'un ou l'autre des sources en cause, 1981

Income source Source de revenu	All pension recipients Tous les pensionnés		Recipients 65 years and older Pensionnés de 65 ans et plus	
	Percentage of total income	Participation rate of pensioners	Percentage of total income	Participation rate of pensioners
	Pourcentage du revenu total	Pourcentage de pensionnés	Pourcentage du revenu total	Pourcentage de pensionnés
Employer pension plans - Régimes de retraite privés	27.9	100.0	27.8	100.0
Old age security - Sécurité de la vieillesse	9.1	65.9	14.5	97.4
Canada/Quebec pension plans - Régimes de pensions du Canada/rente du Québec	8.0	64.7	10.8	82.2
Wages and salaries - Traitements et salaires	21.3	29.4	8.3	15.3
Rental and investment income - Revenu locatif et revenu de placement	28.9	86.2	35.5	90.1
Business and professional income - Revenu d'entreprise et revenu professionnel	0.8	2.3	0.7	1.8
Unemployment insurance benefits - Prestations d'assurance-chômage	1.1	8.6	0.2	4.4
Other income - Autres revenus	3.0	24.3	2.2	16.5

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

aggregate from this source. The high incidence of wages and salaries income amongst the private pension plan beneficiaries (nearly \$3.4 billion for greater than 365,000 individuals) indicates that a large number were still active labour force participants either on a full-time or part-time basis.

To obtain a better-grounded profile of income sources of private pension plan recipients, separate tabulations were produced for those tax filers that were 65 years of age or older. This separation reduced the number of tax filers to 610,000. Their average pension from employer pension plans was \$4,512, versus \$4,906 for all beneficiaries, possibly reflecting the fact that benefit levels for older pensioners are considerably less than those for recent retirees. As was expected, the incidence of OAS and C/QPP benefits for this older age group was much higher. More than 97% were in receipt of OAS pensions and 82% also received C/QPP benefits. On the other hand, not only a significantly smaller proportion had income from wages and salaries, but also the average salary was much less. Investment and rental income was even more significant in relative terms for this age group than for all beneficiaries. The participation rate was 90%, second only to the OAS income source. The percentage of the total income generated by employer pension plans remained at nearly 28%. Granted that this income is restricted to a minority of

eux ont déclaré, au total, \$4.6 milliards provenant de cette source. La forte proportion de traitements et salaires dans le revenu total des bénéficiaires de régimes de retraite privés (presque \$3.4 milliards pour plus de 365,000 personnes) indique qu'un grand nombre de ces pensionnés travaillaient encore à temps plein ou à temps partiel.

Pour obtenir un profil mieux étayé des sources de revenu des bénéficiaires de régimes de retraite privés, nous avons établi des totalisations distinctes à l'égard des déclarants âgés de 65 ans ou plus. Cette distinction a réduit le nombre de déclarants à 610,000. Leur prestation moyenne au titre de régimes de retraite privés se chiffrait à \$4,512 contre \$4,906 pour l'ensemble des bénéficiaires; la différence s'explique peut-être par le fait que les niveaux de prestation des pensionnés âgés sont de beaucoup inférieurs à ceux des pensionnés de date plus récente. Comme on s'y attendait, la proportion de prestations SV et RPC/RRQ dans le revenu des pensionnés de 65 ans ou plus était supérieure. Au-delà de 97% touchaient des prestations de SV et 82% recevaient aussi des prestations RPC/RRQ. D'autre part, dans ce groupe d'âge, une proportion sensiblement plus faible touchait un revenu sous forme de traitements ou de salaires; en outre, la rémunération moyenne de ce groupe était moindre. Le revenu tiré de placements et d'immeubles locatifs avait même plus d'importance relative chez ce groupe d'âge que dans l'ensemble des bénéficiaires de régimes de retraite privés. La proportion des pensionnés âgés qui touchaient un revenu de cette source s'établissait à 90%; les revenus de place-

Canada's elderly, it does nevertheless play a significant role in the system of income maintenance for the retired in Canada.

ments et d'immeubles locatifs venaient donc au second rang, immédiatement après les prestations de sécurité de la vieillesse. La part du revenu total fournie par les régimes de retraite privés s'est maintenue à presque 28%. Même si cette source de revenus ne s'adresse qu'à une minorité de Canadiens âgés, elle n'en joue pas moins un rôle important dans le programme de soutien du revenu des pensionnés du Canada.

Lacking 1984



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

74
- 401

74-401

Pension Plans in Canada

1986

Régimes de pensions au Canada

1986



Data in Many Forms . . .

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered on computer print-outs, microfiche and microfilm, and magnetic tapes. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable data base and retrieval system.

How to Obtain More Information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to:

Jessica Dunn (613) 951-4034
Diane Galarneau (613) 951-4038
Pensions Section,
Labour Division
Statistics Canada
Ottawa
K1A 0T6

or to the Statistics Canada reference centre in:

St. John's	(772-4073)	Winnipeg	(983-4020)
Halifax	(426-5331)	Regina	(780-5405)
Montreal	(283-5725)	Edmonton	(495-3027)
Ottawa	(951-8116)	Calgary	(292-6717)
Toronto	(973-6586)	Vancouver	(666-3691)
Sturgeon Falls	(753-4888)		

Toll-free access is provided in all provinces and territories, **for users who reside outside the local dialing area** of any of the regional reference centres.

Newfoundland and Labrador	1-800-563-4255
Nova Scotia, New Brunswick and Prince Edward Island	1-800-565-7192
Quebec	1-800-361-2831
Ontario	1-800-268-1151
Manitoba	1-800-542-3404
Saskatchewan	1-800-667-7164
Alberta	1-800-282-3907
Southern Alberta	1-800-472-9708
British Columbia (South and Central)	1-800-663-1551
Yukon and Northern B.C. (area served by NorthwTel Inc.)	Zénith 0-8913
Northwest Territories (area served by NorthwTel Inc.)	Call collect 403-495-2011

How to Order Publications

This and other Statistics Canada publications may be purchased from local authorized agents and other community bookstores, through the local Statistics Canada offices, or by mail order to Publication Sales, Statistics Canada, Ottawa, K1A 0T6

1(613)951-7276

National toll free order line 1-800-267-6677

Toronto
Credit card only (973-8018)

Des données sous plusieurs formes . . .

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes sur imprimés d'ordinateur, sur microfiches et microfilms et sur bandes magnétiques. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordiolingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toutes demandes de renseignements au sujet de cette publication ou de statistiques et services connexes doivent être adressées à:

Jessica Dunn (613) 951-4034
Diane Galarneau (613) 951-4038
Section des pensions,
Division du travail
Statistique Canada
Ottawa
K1A 0T6

ou au centre de consultation de Statistique Canada à:

St. John's	(772-4073)	Winnipeg	(983-4020)
Halifax	(426-5331)	Regina	(780-5405)
Montréal	(283-5725)	Edmonton	(495-3027)
Ottawa	(951-8116)	Calgary	(292-6717)
Toronto	(973-6586)	Vancouver	(666-3691)
Sturgeon Falls	(753-4888)		

Un service d'appel interurbain sans frais est offert, dans toutes les provinces et dans les territoires, **aux utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale** des centres régionaux de consultation.

Terre-Neuve et Labrador	1-800-563-4255
Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard	1-800-565-7192
Québec	1-800-361-2831
Ontario	1-800-268-1151
Manitoba	1-800-542-3404
Saskatchewan	1-800-667-7164
Alberta	1-800-282-3907
Sud de l'Alberta	1-800-472-9708
Colombie-Britannique (sud et centrale)	1-800-663-1551
Yukon et nord de la C.-B. (territoire desservi par la NorthwTel Inc.)	Zénith 0-8913
Territoires du Nord-Ouest (territoire desservi par la NorthwTel Inc.)	Appelez à frais virés au 403-495-2011

Comment commander les publications

On peut se procurer cette publication et les autres publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés et des autres librairies locales, par l'entremise des bureaux locaux de Statistique Canada, ou en écrivant à la Section des ventes des publications, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6.

1(613)951-7276

Commandes: 1-800-267-6677 (sans frais partout au Canada)

Toronto
Carte de crédit seulement (973-8018)

Statistics Canada

Labour Division
Pensions Section

Pension plans in Canada

1986

Published under the authority of
the Minister of Supply and
Services Canada

© Minister of Supply
and Services Canada 1988

Extracts from this publication may be reproduced
for individual use without permission provided the
source is fully acknowledged. However, reproduction
of this publication in whole or in part for purposes
of resale or redistribution requires written permission
from the Publishing Services Group, Permissions
Officer, Canadian Government Publishing Centre,
Ottawa, Canada K1A 0S9.

September 1988

Price: Canada, \$33.00
Other Countries, \$34.00

Payment to be made in Canadian funds or equivalent

Catalogue 74-401

SSN 0701-5488

Ottawa

Statistique Canada

Division du travail
Section des pensions

Régimes de pensions au Canada

1986

Publication autorisée par
le ministre des Approvisionnements et
Services Canada

© Ministre des Approvisionnements
et Services Canada 1988

Le lecteur peut reproduire sans autorisation des
extraits de cette publication à des fins d'utilisation
personnelle à condition d'indiquer la source en
entier. Toutefois, la reproduction de cette publication
en tout ou en partie à des fins commerciales ou de
redistribution nécessite l'obtention au préalable
d'une autorisation écrite des Services d'édition,
Agent de droit d'auteur, Centre d'édition du gouverne-
ment du Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9.

Septembre 1988

Prix: Canada, \$33.00
Autres pays, \$34.00

Paiement en dollars canadiens ou l'équivalent

Catalogue 74-401

ISSN 0701-5488

Ottawa

Symbols

The following standard symbols are used in Statistics Canada publications:

- . figures not available.
- figures not appropriate or not applicable.
- nil or zero.
- amount too small to be expressed.
- P preliminary figures.
- r revised figures.
- x confidential to meet secrecy requirements of the Statistics Act.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés uniformément dans les publications de Statistique Canada:

- .. nombres indisponibles.
- ... n'ayant pas lieu de figurer.
- néant ou zéro.
- nombres infimes.
- P nombres provisoires.
- r nombres rectifiés.
- x confidentiel en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique relatives au secret.

Table of Contents

	Page
Highlights	5
Introduction	7
Scope and Nature of this Study	7
Pension Plan Coverage	11
Pension Plans in the Public and Private Sectors	14
Female Participation	16
Contributory and Non-contributory Plans	18
Provincial Distribution	20
Funding Agency	22
Eligibility for Membership	24
Type of Retirement Benefit	29
Integration with Canada and Quebec Pension Plans	33
Benefit Rates	34
Employee Contribution Rates	39
Retirement Ages and Conditions	41
Vesting on Termination of Employment	44
Death Benefits	47
Pension Indexing	51
Pension Plans for Union Members	53
Multi-employer Pension Plans	54
Contributions	55
Appendix I, Registered Retirement Savings Plans	59
Appendix II, Employer-sponsored Pension Plan Beneficiaries and Benefits	63
Selected Labour Division Publications	68

Table des matières

	Page
Faits Saillants	5
Introduction	7
Portée et nature de l'étude	7
Participation aux régimes de retraite	11
Régimes de retraite des secteurs public et privé	14
Participation féminine aux régimes de retraite	16
Régimes contributifs et non contributifs	18
Répartition provinciale	20
Organisme de financement	22
Admissibilité	24
Genre de prestations de retraite	29
Coordination aux Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec	33
Taux de prestations	34
Taux de cotisations des salariés	39
Âges de la retraite	41
Acquisition des droits à la cessation d'emploi	44
Garantie décès	47
Indexation des rentes	51
Régimes de retraite des travailleurs syndiqués	53
Régimes de retraite multi-employeurs	54
Cotisations	55
Appendice I, Régimes enregistrés d'épargne-retraite	59
Appendice II, Bénéficiaires et prestations des régimes de retraite offerts par l'employeur	63
Choix de publications de la Division du travail	68

Highlights

At the beginning of 1986, a total of 4,668,381 Canadian workers participated in employer-sponsored pension plans, an increase of 2.3% from 1984 and up nearly 20% from 1976. Nearly three-quarters of the additional 765,883 pension plan members since 1976 were female.

During the period 1976-1986, the number of female members grew by close to 53% while the number of male participants increased 7.3%. As a result of this growth, females accounted for 35% of all plan members in 1986, up substantially from the 27% recorded in 1976.

The 4,668,381 participants in pension plans represented 46% of all employed paid workers¹. The participation rate was 52% for males and 37% for females. These rates are relatively unchanged from those of 1984.

The number of pension plans to which these members belonged increased to 21,094 in 1986, up 3,383 or 19% from the beginning of 1984. The largest increase was seen in private sector plans with fewer than five members, most of which were established for executives or significant shareholders. In 1980, 22% of all plans had fewer than five members, compared to 41% in 1986. These small plans, however, still cover less than 1% of the total plan membership.

The data also reveal an increase in the number of non-contributory plans (i.e. plans to which employees are not required to contribute) and defined contribution plans². This increase can be directly related to the growth in the number of plans with fewer than five members, since most of these smaller plans do not require a contribution by the employee but specify a fixed contribution rate for the employer. Specifically:

- In 1980, one quarter of all plans were non-contributory. By 1986, this proportion had nearly doubled, to 47%. The proportion of the members covered by non-contributory plans, however, remained at just over 30%, unchanged since 1980.
- From 1982 to 1986, the number of defined contribution plans more than doubled, thereby increasing from 40% to 60% of all employer-sponsored pension plans. Despite the growth in this type of plan, they still covered just 7.0% of the total members in 1986, up only slightly from 5.3% in 1982.

Faits saillants

Au début de l'année 1986, on comptait 4,668,381 travailleurs canadiens couverts par un régime de retraite offert par l'employeur. Ce chiffre représentait une augmentation de 2.3% par rapport au nombre de 1984 et constituait une hausse de près de 20% par rapport à 1976. Près des trois quarts de l'augmentation de 765,883 adhérents aux régimes de retraite depuis 1976, était attribuable à l'augmentation des participants féminins.

De 1976 à 1986, le nombre de participants féminins a augmenté de près de 53%, comparativement à une augmentation de 7.3% pour les participants masculins. Suite à cette augmentation, les femmes comptaient pour 35% du total de 1986 comparativement à 27% en 1976.

L'ensemble des 4,668,381 participants à un régime de retraite représentaient 46% des travailleurs rémunérés occupés¹. Parmi les hommes rémunérés occupés, 52% participaient à un régime de retraite alors que du côté des femmes, cette proportion atteignait 37%. Ces taux sont demeurés relativement les mêmes qu'en 1984.

Le nombre de régimes auxquels participaient ces travailleurs a augmenté de 3,383 ou de 19% en deux ans et se chiffrait à 21,094. C'est au niveau des régimes du secteur privé ayant moins de cinq participants qu'on a observé la plus grande augmentation. Ces régimes s'adressent pour la plupart aux actionnaires principaux et au personnel cadre. Le nombre de régimes comptant moins de cinq participants est passé de 22% de l'ensemble des régimes en 1980, à 41% en 1986. Ces régimes continuent de couvrir moins de 1% du total des participants.

La croissance des régimes comptant moins de cinq participants a amené un changement au niveau de certaines caractéristiques globales des régimes de retraite. Étant donné que ces régimes sont pour la plupart non contributifs (c.-à-d. qu'ils ne requièrent aucune cotisation de la part de l'employé) et qu'ils sont à cotisations déterminées², on peut observer une tendance marquée, au niveau agrégé, en faveur des régimes possédant ces caractéristiques. Plus spécifiquement:

- la proportion des régimes non contributifs a presque doublé, passant du quart des régimes en 1980 à 47% en 1986. La proportion des participants aux régimes non contributifs est toutefois demeurée inchangée depuis 1980, se chiffrant à un peu plus de 30% en 1986.
- de 1982 à 1986, le nombre de régimes à cotisations déterminées a plus que doublé, passant de 40% à 60% du total des régimes offerts par l'employeur. Malgré cette croissance, ceux-ci ne touchaient que 7.0% du total des participants en 1986, légèrement en hausse par rapport à la proportion de 5.3% en 1982.

Public sector plans, which numbered 937 in 1986, accounted for only 4.4% of all employer-sponsored pension plans but covered almost 45% of the 4.7 million plan participants.

At the beginning of 1986, a total of 1,016 plans covering 1,577,216 members (33.8% of the total membership) provided for some form of automatic escalation of pension payments. Almost 89% of the members of these plans were in the public sector although only 11% of the 1,016 plans were public sector plans. Not reflected in these data are situations where employers, generally from the private sector, have made periodic ad-hoc increases to the amount of the pension payment.

¹ Excluded from employed paid workers are unpaid family workers, the unemployed and the self-employed who, by definition, are not eligible for membership in employer-sponsored pension plans.

² In a defined contribution plan, the employer - as well as the employee - contribution rate is fixed. In a defined benefit plan, the employer must supplement the employee's required contribution with whatever amount is needed to provide the promised benefit.

En 1986, on comptait 937 régimes dans le secteur public, soit seulement 4.4% du total des régimes. Toutefois, ces régimes regroupaient 45% des 4.7 millions de participants.

Au début de 1986, 1,016 régimes couvrant 1,577,216 participants, soit 33.8% du total des participants, possédaient une formule d'indexation automatique des rentes. La majorité de ces participants, soit 89%, appartenaient au secteur public alors que seulement 11% des 1,016 régimes provenaient de ce secteur. Quelques employeurs, provenant généralement du secteur privé, ont procédé à des réajustements ponctuels des prestations de retraite. Toutefois, ces réajustements ne sont pas compris dans ces données.

¹ Les travailleurs rémunérés occupés excluent de la population active, les travailleurs familiaux non rémunérés, les personnes sans emploi et les travailleurs autonomes qui, par définition, ne peuvent participer à un régime de retraite offert par l'employeur.

² Dans un régime à cotisations déterminées, l'employeur détermine le même que l'employé, s'il s'agit d'un régime contributif, s'engage à verser un taux fixe de cotisation. Dans le cas des régimes à prestations déterminées, les cotisations de l'employeur ne sont pas déterminées d'avance mais fixées en fonction des coûts liés à la rente promise, compte tenu s'il y a lieu des cotisations des salariés.

Introduction

This report is a continuation of a series of studies on employer-sponsored pension plans in Canada produced by the Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada since 1960. The early studies, in 1960 and 1965, were based on individual surveys conducted by Statistics Canada. Since 1970 the reports have largely been based on material from a data bank maintained by Statistics Canada on all employer-sponsored pension plans in Canada.

The pensions data bank contains a wide range of data on the pension plans provided by employers for their employees in Canada. Its creation was made possible through a co-operative statistical program developed jointly in 1969 by Statistics Canada, the Quebec Pensions Board, the Pension Commission of Ontario, the Pension Benefits Branches of Alberta and Saskatchewan Departments of Labour and the Federal Department of Insurance. Subsequently, the program was expanded through co-operative agreements reached with the New Brunswick Department of Labour and Human Resources, the Manitoba Pension Commission and the Superintendent of Pensions in the Nova Scotia and Newfoundland Departments of Finance. Much of the credit for this and preceding reports must be attributed to these pension supervisory authorities and their continued co-operation.

The report provides information on the key elements of the terms and conditions of employer-sponsored pension plans. A significant number of additional tabulations and more detailed data are available on request.

Information regarding the financial operations of trustee pension plans may be obtained from separate studies, published annually and quarterly, under the titles *Trusteed Pension Funds: Financial Statistics* (catalogue 74-201) and *Quarterly Estimates of Trusteed Pension Funds* (catalogue 74-001).

Scope and Nature of this Study

A great deal of interest and debate continues to be centered on the present system of income maintenance for the retired in Canada and how adequate this system is in providing a reasonable level of well-being and security for Canada's elderly.

Income support for the elderly in Canada is essentially based on a three-tiered system. The first tier is made up of the Old Age Security/Guaranteed Income Supplement program (OAS GIS) providing flat-rate, universal benefits unrelated to work history. The second tier consists of the contributory Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP) which is earnings-related and comprehensive in its coverage

La présente publication est la suite d'une série d'études sur les régimes de retraite offerts par l'employeur au Canada effectuées par la Section des pensions de la Division du travail de Statistique Canada depuis 1960. Les premières études, celles de 1960 et de 1965, étaient fondées sur les résultats d'enquêtes distinctes menées par Statistique Canada. À partir de 1970, les bulletins ont présenté essentiellement des renseignements tirés d'une banque de données de Statistique Canada sur les régimes de retraite offerts par l'employeur.

La banque des données sur les régimes de retraite renferme un éventail de renseignements sur les régimes établis par les employeurs pour leurs employés au Canada. Sa création a été rendue possible grâce à l'application d'un programme statistique conjoint élaboré en 1969 par Statistique Canada, la Régie des rentes du Québec, la Commission des pensions de l'Ontario, les ministères du Travail de l'Alberta et de la Saskatchewan (plus précisément leur direction responsable du Pension Benefits Act), et la division des prestations de pensions du bureau du surintendant des institutions financières. Le programme a été élargi par la suite grâce aux accords de coopération conclus avec le ministère du Travail et des ressources humaines du Nouveau-Brunswick, la Commission des pensions du Manitoba et le surintendant des Pensions du ministère des Finances de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve. C'est en grande partie à ces organismes de contrôle des prestations de retraite et à leur constante collaboration que l'on doit la publication du présent document et des bulletins précédents.

À noter que ce bulletin traite des principaux aspects des dispositions des régimes de retraite figurant dans la banque de données. Un grand nombre de totalisations supplémentaires ainsi que des données détaillées sont également disponibles sur demande.

Pour obtenir des renseignements sur les opérations financières des régimes de retraite en fiducie, prière de consulter les bulletins *Caisses de retraite en fiducie: statistiques financières* (n° 74-201 au catalogue) et *Estimations trimestrielles relatives aux caisses de retraite en fiducie* (n° 74-001 au catalogue).

Portée et nature de l'étude

Le programme actuel de revenu de retraite des Canadiens et sa capacité d'assurer aux personnes âgées un niveau de bien-être et de sécurité raisonnable, continuent de susciter à la fois un vif intérêt et beaucoup de controverses.

Le soutien des personnes âgées au Canada repose essentiellement sur un système à trois paliers. Le premier palier est constitué du régime de la sécurité de la vieillesse et du programme de supplément de revenu garanti (SV SRG) qui assurent des prestations uniformes et universelles qui ne sont pas liées aux antécédents de travail. Le deuxième palier est constitué des régimes contributifs de pensions du Canada et de rentes du Québec (RPC RRQ) qui sont liés au revenu

of all workers in Canada. Employer-sponsored pension plans, registered retirement savings plans (RRSPs) and other personal savings are generally regarded as the third tier. While the focus of this study continues to be on employer-sponsored pension plans, some comments on both the C/QPP and RRSPs may serve to place the private pension program within the context of the total income-support system for Canada's retired.

C/QPP participation is mandatory for all workers in the labour force between the ages of 18 and 70, whether paid worker or self-employed. As can be seen in Text Table 1, in 1985, 11,132,069 tax filers or 88% of the total labour force including the Armed Forces, claimed contributions as an allowable deduction on their income tax return. Total contributions to the C/QPP in 1985 from both employees (including the self-employed) and employers amounted to \$5,696 million for an average of \$512 per contributor.

By contrast, employer-sponsored pension plans, as indicated by the above-mentioned pensions data bank, covered 4,668,381 workers as at January 1, 1986, 37% of the labour force. Contributions by these plan participants, as well as by employers on behalf of the members, amounted to \$12,541 million in 1985, \$2,686 per member.

Finally, according to the 1987 edition of *Taxation Statistics of Revenue Canada*, Taxation, RRSP contributors numbered 2,892,892 or 23% of the labour force in 1985 and claimed \$6,672 million in respect of premiums paid under some 14 million RRSP contracts approved. Many members of employer-sponsored pension plans also contribute to RRSPs. See Appendix I for the extent to which participants in pension plans supplemented their future retirement benefits by also claiming tax deductions for RRSP premiums.

The total contributions paid in 1985 under the C/QPP program, the employer-sponsored pension system and RRSPs amounted to almost \$25 billion. The aggregate reserves generated by these three programs were nearly \$280 billion at the end of 1985. About 69% of this total was held as reserves for employer-sponsored pension plans. For a detailed description of the accumulated savings and reserves under Canada's retirement income system consult the *Statistics Canada annual publication Trusteed Pension Funds: Financial Statistics* (catalogue 74-201).

Pension plans provided by employers are frequently referred to as private pension plans to differentiate them from the public C/QPP. They are employee retirement benefit programs provided in essence largely voluntarily by employers in both the public and private sectors of the economy. Therefore, not only does this study include plans sponsored by individual companies, groups of employers, unions, religious and charitable organizations and all other private sector employers, but also plans designed for employees of the three levels of government. Thus,

d'emploi et qui couvrent l'ensemble des travailleurs au Canada. Les régimes de retraite offerts par l'employeur, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REÉR) et les autres moyens d'épargne personnelle sont généralement considérés comme étant le troisième palier. Bien que l'objet de la présente étude demeure les régimes de retraite offerts par l'employeur, nous avons inclus quelques observations sur les régimes universels publics (RPC/RRQ) et sur les REÉR privés par rapport à l'ensemble du réseau de soutien des Canadiens à la retraite.

La participation aux régimes RPC/RRQ est obligatoire pour tous les employés âgés de 18 à 70 ans, qu'ils soient travailleurs rémunérés ou autonomes. Comme on peut le voir au tableau explicatif 1, en 1985, 11,132,069 contribuables ou 88% de la population active totale, y compris les militaires, ont déclaré des cotisations au titre des déductions permises sur leur déclaration d'impôt sur le revenu. Les contributions totales versées cette année-là, au RPC et au RRQ, tant par les employeurs que par les salariés (y compris les travailleurs autonomes), se sont élevées à \$5,696 millions, soit \$512 en moyenne par contribuable.

Par contre, d'après les informations contenues dans la banque de données sur les régimes de retraite, les régimes offerts par l'employeur regroupaient 4,668,381 travailleurs au 1er janvier 1986, soit 37% de la population active. En 1985 les participants à ces régimes ainsi que leurs employeurs ont versé \$12,541 millions en cotisations, soit \$2,686 par membre.

Enfin, d'après l'édition de 1987 de la publication *Statistiques fiscales de Revenu Canada Impôt*, les cotisants aux REÉR (2,892,892 en 1985 ou 23% de la population active) ont réclamé \$6,672 millions au titre des primes versées au titre de quelques 14 millions de contrats de REÉR approuvés. Bon nombre de participants à un régime de retraite offert par un employeur contribuent également à des REÉR. Pour connaître dans quelle mesure les cotisants aux régimes de retraite consolident leurs prestations de retraite futures en déclarant également des primes de REÉR à des fins de déduction d'impôt, voir l'appendice I.

L'ensemble des cotisations versées en 1985 au titre du RPC ou du RRQ, des régimes offerts par l'employeur et des REÉR s'élevait à près de \$25 milliards. À la fin de l'année 1985, ces trois programmes avaient permis d'accumuler des réserves totales de près de \$280 milliards. Les réserves de régimes offerts par l'employeur représentaient près de 69% de ce montant. Pour une description détaillée de l'épargne et des réserves accumulées au titre des revenus de retraite au Canada, il faut consulter la publication annuelle de Statistique Canada intitulée *Caisses de retraite en fiducie: statistique financières* (n° 74-201).

Les régimes de retraite établis par les employeurs sont souvent appelés régimes de retraite privés pour les différencier des régimes publics RPC et RRQ. Il s'agit de programmes de prestations de retraite aux employés qui sont généralement établis volontairement par les employeurs tant du secteur public que privé de l'économie. Par conséquent, cette étude porte non seulement sur les régimes auxquels contribuent les sociétés, les groupes d'employeurs, les syndicats, les organismes religieux, les oeuvres de bienfaisance et tout autre employeur du secteur privé, mais également sur les régimes conçus pour les employés de

TEXT TABLE 1.

Comparative Statistics, Canada and Quebec Pension Plans, Employer-sponsored Pension Plans and Registered Retirement Savings Plans, 1985

TABLEAU EXPLICATIF 1. Statistiques comparatives, Régime de pensions du Canada et de rentes du Québec, régimes de retraite offerts par l'employeur et régimes enregistrés d'épargne-retraite, 1985

Retirement program	Number of contributors	Percentage of total labour force	Total contributions
Programme de retraite	Nombre de cotisants	Pourcentage de la population active totale	Cotisations totales
		%	\$'000
C/QPP – RPC/RRQ	11,132,069	87.5	5,696,000
Employer-sponsored pension plans – Régimes de retraite offerts par l'employeur	4,668,381	36.7	12,541,250
RRSPs – REÉR	2,892,892	22.7	6,671,534

Source: *Taxation Statistics, Revenue Canada, Taxation.*

Statistique fiscale, Revenu Canada Impôt.

National Income and Expenditures Accounts, Statistics Canada (catalogue 13-001).

Comptes nationaux des revenus et des dépenses, Statistique Canada (n° 13-001 au catalogue, publication trimestrielle).

Statistics Canada pensions data bank.

Banque de données sur les régimes de retraite de Statistique Canada.

the superannuation plans for members of the federal public service, the Armed Forces and the RCMP, plans for employees of government Boards, commissions and Crown corporations and plans for provincial and municipal employees are included.

As of January 1, 1986, seven provinces and the government of Canada had implemented legislation to protect the rights of pension plan members, and one province, New Brunswick, had introduced a registration act, requiring employers with pension plans in that province to register their plans. The various acts in effect at the beginning of 1986, and their qualification dates, are as follows:

Ontario – The Pension Benefits Act, January 1, 1965

Quebec – The Supplemental Pension Plans Act, January 1, 1966

Alberta – The Pension Benefits Act, January 1, 1967

Federal – The Pension Benefits Standards Act, October 1, 1967

Saskatchewan – The Pension Benefits Act, January 1, 1969

New Brunswick – The Pension Plan Registration Act, September 1, 1973

Manitoba – The Pension Benefits Act, July 1, 1976

Nova Scotia – The Pension Benefits Act, January 1, 1977

Newfoundland – The Pension Benefits Act, January 1, 1985

Significant changes to some of this legislation have taken place since the reference date for these data.

trois paliers de l'administration publique, qu'il s'agisse de l'administration fédérale, provinciale ou municipale, où celle-ci fait fonction d'employeur. Cela comprend les régimes de retraite offerts aux fonctionnaires fédéraux, aux membres des Forces armées, de la GRC et aux employés des commissions, conseils et comités gouvernementaux, et des sociétés de la Couronne, ainsi que les régimes de retraite des fonctionnaires provinciaux et municipaux.

Au 1^{er} janvier 1986, sept provinces ainsi que le gouvernement fédéral, possédaient des lois visant principalement à protéger les droits des participants à des régimes de retraite. Le Nouveau-Brunswick possède également une loi mais celle-ci exige uniquement que les employeurs offrant des régimes de retraite dans cette province, s'inscrivent auprès du Nouveau-Brunswick. Voici le titre de ces lois en vigueur au premier janvier 1986 et leur date d'habilitation:

Ontario – Loi sur les régimes de retraite, 1^{er} janvier 1965

Québec – Loi des régimes supplémentaires de retraite, 1^{er} janvier 1966

Alberta – Pension Benefits Act, 1^{er} janvier 1967

Canada – Loi sur les normes des prestations de pensions, 1^{er} octobre 1967

Saskatchewan – Pension Benefits Act, 1^{er} janvier 1969

Nouveau-Brunswick – Loi sur l'enregistrement des régimes de pension, 1^{er} septembre 1973

Manitoba – Loi sur la pension de retraite, 1^{er} juillet 1976

Nouvelle-Écosse – Pension Benefits Act, 1^{er} janvier 1977

Terre-Neuve – Pension Benefits Act, 1^{er} janvier 1985

Des changements importants ont été apportés à ces lois depuis la date de référence de ces données.

There are some exclusions under these acts. Certain plans for federal and provincial government public servants are not subject to this legislation but have their own acts regulating their operations. Furthermore, on the reference date of this study, no regulatory legislation was in effect in Prince Edward Island and British Columbia.

A total of 93% of the plans and 72% of the members are governed by those pieces of legislation listed above. As a result of the co-operative statistical program described in the Introduction, the input for these plans is obtained from federal/provincial administrative documents provided by the pension supervisory authorities. Those plans are identified in Text Table 2 as subject to legislation. A Statistics Canada survey of only a relatively small number of employers - those with plans identified in Text Table 2 as not subject to legislation - has been required to complete the data base.

La loi fédérale et certaines des lois provinciales prévoient des exceptions, c'est-à-dire que certains régimes ne sont pas légiférés par l'une de ces lois; c'est le cas par exemple du régime de retraite des employés du gouvernement fédéral et de certains gouvernements provinciaux qui possèdent leur propre texte de loi. De plus, en date de référence de la présente étude, il n'existait pas de texte réglementaire à l'Île-du-Prince-Édouard et en Colombie-Britannique.

Grâce au programme statistique commun décrit dans l'introduction, il a été possible de tirer, des documents administratifs fédéraux et provinciaux, des données relatives à 93% des régimes et à 72% des participants. Ces derniers font partie des régimes "assujettis à une loi" au tableau explicatif 2 et l'information relative à ces régimes nous est fournie par les différentes autorités en matière de retraite. Une enquête que Statistique Canada a menée auprès d'un nombre relativement restreint d'employeurs, qui ne sont assujettis à aucune loi, a permis de compléter la base de données.

TEXT TABLE 2. Number of Plans and Members Subject to Regulatory Pension Legislation and Not Subject to Regulatory Pension Legislation, 1986

TABLEAU EXPLICATIF 2. Nombre de régimes et de participants assujettis et non assujettis à une loi sur les pensions, 1986

	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%
	nbre		nbre	
Subject to legislation ¹ – Assujettis à une loi ¹	19,653	93.2	3,359,748	72.0
Not subject to legislation – Non assujettis à une loi	1,441	6.8	1,308,633	28.0
Total	21,094	100.0	4,668,381	100.0

¹ Included in this category are plans subject to the Pension Plan Registration Act of New Brunswick.

¹ Comprend les régimes assujettis à la loi du Nouveau-Brunswick.

The prime objective of this report is to provide comprehensive data on the terms and conditions that existed in these plans in the reference year. Since the effective date of amendments to the existing plans and the starting date of new plans most frequently is January 1, the reference date for this report is January 1, 1986. Included are all amendments and new plans effective up to and including that date. However, the number of plan members reported in this publication and the contributions made to the plans are those as of the plan year end occurring in the calendar year 1985. Most frequently the plan year end is December 31.

L'objet premier de ce bulletin est de fournir des données complètes sur les modalités des régimes administrés durant l'année observée. Le 1er janvier a été choisi comme date de référence, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants et de la date de mise en oeuvre des nouveaux régimes. Ce document porte donc sur toutes les modifications et nouveaux régimes en vigueur jusqu'au 1er janvier 1986 inclusivement. Toutefois, les données portant sur le nombre de participants et sur le montant des cotisations se réfèrent à la date de la fin de l'exercice financier du régime durant l'année 1985. La plupart du temps, cette date est le 31 décembre.

Pension Plan Coverage

The number of pension plans provided by employers in Canada in 1986 reached an all-time high of 21,094, an increase of 3,383, or 19.1% from two years earlier. Because of the registration of a large number of plans with few members, the growth in the number of plan participants was only 2.3%, considerably less than the growth in the number of plans.

From 1984 to 1986 some 1,912 plans were terminated and these terminated plans covered 144,821 workers. However, the 15,799 plans active in both 1984 and 1986 recorded an increase of nearly 123,000 participants in aggregate. In addition, 5,295 new plans that were registered in that two-year period had more than 125,000 members in total. Nearly 58% of these new plans were for executive employees and 64% had less than five members each. This development can be directly attributed to the change in Revenue Canada regulations affecting pension plans for "significant shareholders".

The introduction of a significant number of small plans between 1984 and 1986 is manifested in Text Table 3, which shows that plans with less than five members increased from 6,221, or 35% of all plans, in 1984 to 8,588, or 41%, in 1986.

Much public interest has recently been centered around the extent to which the labour force in Canada is covered by these plans. When comparing the labour force to pension plan membership, the 1985 annual average estimates of the labour force³ are used. However, pension plan membership for most plans was reported as the number of active, employed participants as at the plan year end, which, for the purposes of this report, would have been sometime during the calendar year 1985. Therefore, the reference date for these two data sources may not be identical.

Also, it must be pointed out that the Armed Forces, which are normally excluded from the labour force survey, have been included for the purposes of this study, since the pension plan established by the Canadian Forces Superannuation Act is included in the pensions' data bank.

Bearing these constraints and differences in mind, an analysis of labour force coverage can be done. To simply state that only 37% of the labour force was covered by private pension plans at the beginning of 1986 tends to understate coverage since many workers included in the labour force were not eligible to participate in registered pension plans.

Participation aux régimes de retraite

En 1986, le nombre de régimes de retraite établis par des employeurs au Canada a atteint un sommet sans précédent, s'établissant à 21,094, soit 3,383 ou 19.1% de plus que deux ans auparavant. Comme un grand nombre de régimes comptant peu de participants ont été enregistrés, la croissance du nombre de participants est considérablement plus faible que celle du nombre de régimes et n'a atteint que 2.3% durant cette période.

Quelques 1,912 régimes auxquels participaient 144,821 travailleurs ont été résiliés entre 1984 et 1986. En outre, les 15,799 régimes qui étaient actifs en 1984 et en 1986 ont marqué dans l'ensemble une hausse de plus de 123,000 participants. Par ailleurs, 5,295 nouveaux régimes comptant plus de 125,000 adhérents ont été établis au cours de cette période de deux ans. Près de 58% de ces nouveaux régimes s'adressaient à des cadres de direction et 64% comptaient moins de cinq participants. Cette évolution est liée au changement survenu dans les règlements de Revenu Canada touchant les régimes de retraite établis au profit des actionnaires principaux.

L'établissement d'un nombre considérable de petits régimes entre 1984 et 1986 se dégage du tableau explicatif 3 qui indique que le nombre de régimes comptant moins de cinq participants est passé de 6,221, soit 35% de l'ensemble des régimes en 1984, à 8,588 ou 41% de l'ensemble en 1986.

Ces derniers temps, on s'est beaucoup interrogé sur le taux de participation exact de la population active canadienne à ces régimes de retraite offerts par l'employeur. Pour établir des comparaisons entre la population active et les participants aux régimes de retraite, on s'est servi des résultats de l'enquête sur la population active³ de 1985. Les données provenant de l'enquête sur la population active que nous avons utilisées, sont des moyennes annuelles tandis que le nombre de participants à la majorité des régimes de retraite correspond à celui des participants actifs occupés à la fin de l'année indiquée sur le régime qui peut être n'importe quand durant l'année 1985. Par conséquent, la date de référence des données provenant de ces deux sources peut être différente.

Il convient également de signaler que les membres des Forces armées qui sont habituellement exclus de l'enquête sur la population active, sont inclus dans cette analyse, parce que le régime établi en vertu de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes figure dans la base de données sur les régimes de retraite.

Malgré ces limites et les divers concepts utilisés, il est possible de procéder à une analyse détaillée du taux d'adhésion de la population active. Affirmer que le taux de participation de la population active à des régimes de retraite offerts par l'employeur n'était que de 37% au début de 1986, c'est ne pas tenir compte des nombreux travailleurs qui n'étaient pas admissibles à participer à ces régimes.

³ See Labour Force, catalogue 71-001, December, 1985.

³ C.-f. La population active, n° 71-001 au catalogue, décembre 1985.

TEXT TABLE 3.

Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1960, 1970, 1980, 1982, 1984 and 1986

TABLEAU EXPLICATIF 3. Régimes de retraite et participants selon le nombre de participants par régime, 1960, 1970, 1980, 1982, 1984 et 1986

Membership size group Nombre de participants par régime	1960				1970				1980			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 5 – moins de 5	(1)	..	(1)	..	6,604	41.0	14,429	0.5	3,170	21.7	7,233	0.2
5- 14	5,037	56.5	24,000	1.3	4,008	24.8	33,739	1.2	3,851	26.4	33,500	0.7
15- 99	2,613	29.3	101,000	5.6	3,674	22.8	142,892	5.1	4,853	33.3	190,596	4.3
100- 499	892	10.0	193,000	10.6	1,266	7.8	273,521	9.7	1,886	12.9	413,060	9.2
500-1,999	249	2.8	249,000	13.7	406	2.5	404,638	14.3	549	3.8	534,775	11.9
2,000 and over – et plus	129	1.4	1,248,000	68.8	179	1.1	1,953,117	69.2	277	1.9	3,296,265	73.7
Total	8,920	100.0	1,815,000	100.0	16,137	100.0	2,822,336	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0
	1982				1984				1986			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 5 – moins de 5	3,858	25.4	8,408	0.2	6,221	35.1	13,572	0.3	8,588	40.7	18,749	0.4
5- 14	3,598	23.6	31,200	0.6	3,670	20.7	31,515	0.6	4,126	19.6	35,297	0.8
15- 99	4,878	32.0	193,478	4.1	4,914	27.8	196,019	4.3	5,361	25.4	214,121	4.5
100- 499	2,016	13.2	440,947	9.5	2,041	11.5	445,916	9.8	2,122	10.1	462,489	9.9
500-1,999	586	3.9	565,090	12.2	586	3.3	563,164	12.3	618	3.0	586,303	12.6
2,000 and over – et plus	296	1.9	3,418,812	73.4	279	1.5	3,314,437	72.6	279	1.3	3,351,422	71.8
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0	17,711	100.0	4,564,623	100.0	21,094	100.0	4,668,381	100.0

¹ Not available. This group included with 5-14 group.¹ Nous ne disposons pas de ces données. Ce groupe est compris dans la catégorie 5-14.

Since participation in employer-sponsored pension plans is restricted to employed paid workers having an employer-employee relationship, the self-employed and unpaid family workers have no opportunity to participate. In addition, the unemployed are similarly excluded from participation. If the estimates of these groups were eliminated from the labour force then it can be said that 46% of all employed paid workers were covered by employer sponsored pension plans at the beginning of 1986.

Comme les régimes de retraite offerts par l'employeur s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés occupés et qu'ils supposent une relation employeur-salarié, les travailleurs indépendants, les travailleurs familiaux non rémunérés et les chômeurs ne peuvent y participer. Si l'on supprime ces groupes de la population active, on constate que 46% de tous les travailleurs rémunérés occupés participaient à un régime de retraite offert par l'employeur au début de 1986.

The labour force base could be further refined by the exclusion of part-time workers who at the beginning of 1986, were ineligible to participate in most employer-sponsored pension plans in Canada. Thus, if coverage was measured against employed full-time paid workers the rate would increase to 54%.

Text Table 4 and the corresponding Figure 1 illustrate that the male coverage rate in pension plans is considerably higher than that for females. One reason for the lower female rate is the high concentration of female workers in the trade and community, business and personal service industries where pension plan coverage is significantly lower than in such industries as mining, construction and most manufacturing industries where male workers predominate. Text Table 4 also shows that the rate for female workers increases by 12 percentage points, from 37% to 49%, with the removal of part-time workers from the labour force. For male workers, the rate increases only 4 percentage points, from 52% to 56%. This difference can be attributed to the greater prominence of female part-time to male part-time workers.

On peut également exclure de la population active visée par les régimes de retraite, les travailleurs à temps partiel, qui au premier janvier 1986, ne pouvaient adhérer à la plupart des régimes de retraite offerts par l'employeur au Canada. Par conséquent, si l'on prend en compte uniquement les travailleurs rémunérés occupés à plein temps, le taux de participation atteint 54%.

Le tableau explicatif 4 et la figure 1 correspondante montrent que le taux de participation des hommes aux régimes de retraite est considérablement plus élevé que celui des femmes. La faible participation des femmes peut s'expliquer par la forte proportion de travailleuses dans les services commerciaux, socio-culturels et personnels où les adhérents aux régimes de retraite sont beaucoup moins nombreux que dans le secteur des mines, de la construction et de la plupart des industries manufacturières à prédominance masculine. Le tableau explicatif 4 nous fait également observer que le taux de participation des femmes aux régimes de retraite augmente de 12 points de pourcentage si l'on exclu les travailleuses à temps partiel. Celui-ci passe en effet de 37% à 49%. En ce qui concerne les hommes, leur taux de participation n'augmente que de quatre points de pourcentage en passant de 52% à 56%. Cet écart peut être attribué au fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer à temps partiel au marché du travail.

TEXT TABLE 4.

Proportion of Total Labour Force and Employed Paid Workers in the Labour Force¹ Covered by Pension Plans, by Sex, 1986

TABLEAU EXPLICATIF 4.

Proportion de la population active et des travailleurs rémunérés occupés de la population active¹ qui participent à un régime de retraite selon le sexe, 1986

	Male Hommes	Female Femmes	Total
Number of pension plan members - Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	3,047,160	1,621,221	4,668,381
Percentage of total labour force - Pourcentage de la population active totale	41.5	30.1	36.7
Percentage of all employed paid workers(2) - Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés(2)	52.3	37.0	45.7
Percentage of full-time employed paid workers - Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés à plein temps	56.2	49.1	53.5

¹ Labour force data used are annual averages for 1985 (catalogue 71-001) and include the Armed Forces.

¹ Les données sur la population active sont des moyennes annuelles de 1985 (no. 71-001 au catalogue) et comprennent les membres des forces armées.

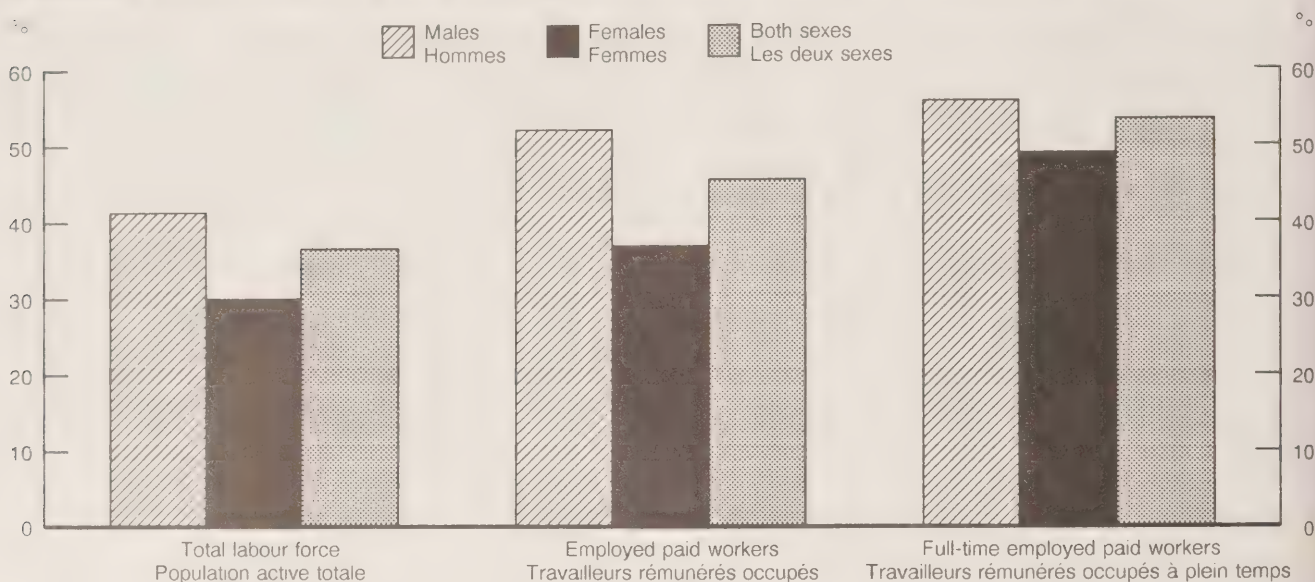
² Employed paid workers exclude unpaid family workers, the self employed and the unemployed from the labour force total.

² Les travailleurs rémunérés occupés excluent les travailleurs familiaux non rémunérés, les travailleurs indépendants et les chômeurs des données sur la population active.

Figure 1

Proportion of Total Labour Force and Employed Paid Workers in the Labour Force¹ Covered by Employer Sponsored Pension Plans, by Sex, 1986

Pourcentage de la population active totale et des travailleurs rémunérés occupés dans la population active¹ qui participent à des régimes de retraite offerts par l'employeur par sexe, 1986



¹ Labour force data used are annual averages for 1985 and include the Armed Forces.

¹ Les données sur la population active sont des moyennes annuelles de 1985 et comprennent les membres des forces armées.

Pension Plans in the Public and Private Sectors

This report covers all employer-sponsored pension plans in Canada in both the public and private sectors. Public sector plans are defined as those designed for employees of the three levels of government, including Crown Corporations, boards and commissions. Some of the largest plans in terms of membership are in the public sector, as is suggested by Text Table 5.

Even though there were only 937 public sector plans at the beginning of 1986, just 4.4% of the total, these plans covered 45% of the 4.7 million participants in all plans. In fact, of the 22 plans with membership in excess of 30,000, 14 were in the public sector. These 14 plans covered nearly 1.5 million members, 72% of the public sector membership and 32% of the participants in all plans. The remaining 923 public sector plans covered only 587,403 members, just 12.6% of the total membership.

Régimes de retraite des secteurs public et privé

Ce bulletin englobe tous les régimes de retraite auxquels contribuent les employeurs des secteurs public et privé au Canada. Par régimes du secteur public, on entend les régimes qui s'adressent aux salariés des trois paliers de l'administration publique, y compris les sociétés de la Couronne et les commissions, conseils et comités gouvernementaux. Comme le montre le tableau explicatif 5, le secteur public offre quelques-uns des régimes les plus importants en terme du nombre de participants.

Même si au début de 1986, le secteur public ne comptait que 937 régimes, soit 4.4% de l'ensemble des régimes de retraite, il regroupait néanmoins 45% du nombre total de 4.7 millions de participants. En fait, 14 des 22 régimes comptant plus de 30,000 participants étaient offerts par le secteur public. De plus, ces 14 régimes comptaient au total près de 1.5 million de participants, soit 72% de tous les participants du secteur public et 32% des participants à tous les régimes. Les 923 autres régimes du secteur public regroupaient uniquement 587,403 membres, soit seulement 12.6% de l'ensemble des participants.

TEXT TABLE 5.

Pension Plans and Members by Type of Organization, 1986

TABLEAU EXPLICATIF 5. Régimes de retraite et nombre de participants selon le genre d'employeur, 1986

Type of organization Genre d'employeur	Plans		Members					
	Régimes		Participants					
			Male - Hommes		Female - Femmes		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Public sector – Secteur public:								
Municipal governments and enterprises – Administrations municipales et leurs sociétés	732	3.5	245,324	8.1	158,477	9.8	403,801	8.6
Provincial governments and enterprises – Administrations provinciales et leurs sociétés	151	0.7	512,218	16.8	614,782	37.9	1,127,000	24.2
Federal government and enterprises – Administration fédérale et ses sociétés	49	0.2	397,851	13.1	157,312	9.7	555,163	11.9
Non-Canadian government – Organismes publics étrangers	5	--	149	--	93	--	242	--
Total	937	4.4	1,155,542	37.9	930,664	57.4	2,086,206	44.7
Private sector – Secteur privé:								
Incorporated companies – Sociétés incorporées	18,365	87.1	1,748,174	57.4	609,275	37.6	2,357,449	50.5
Unincorporated business (partnership and sole proprietors – Entreprises non constituées (sociétés en nom collectif ou à propriétaire unique)	306	1.5	4,770	0.2	3,843	0.2	8,613	0.2
Co-operatives – Coopératives	211	1.0	23,349	0.8	14,650	0.9	37,999	0.8
Associations – Associations	684	3.2	36,148	1.2	12,194	0.7	48,342	1.0
Religious and charitable – Sociétés religieuses et de bienfaisance	76	0.4	1,376	--	2,667	0.2	4,043	0.1
Others – Autres	515	2.4	77,801	2.6	47,928	3.0	125,729	2.7
Total	20,157	95.6	1,891,618	62.1	690,557	42.6	2,582,175	55.3
Grand total – Total général	21,094	100.0	3,047,160	100.0	1,621,221	100.0	4,668,381	100.0

In sharp contrast, the 2.6 million private sector members were covered by 20,157 plans. The 8 private sector plans with membership of 30,000 or more had just 15.3% of the members in the private sector and only 8.4% of all pension plan participants.

Since 1980, the membership in public sector plans has grown 5.9%, relative to a 3.1% increase for private sector plans. During the first two years of that period (1980 to 1982) private sector plans recorded a rise in membership of more than 7%. This was followed by a 5.5% decrease from 1982 to 1984. Extensive layoffs in some industries were responsible for this reduction. Despite a 1.8% growth in private sector membership from 1984 to 1986, the number of private sector plan participants had not regained the level attained in 1982. The membership in public sector plans recorded a slight growth in each of the two year periods, ranging from 0.3% to 2.8%.

En revanche, les 2.6 millions de participants du secteur privé étaient couverts par 20,157 régimes. Les huit régimes du secteur privé, comptant 30,000 participants et plus, regroupaient 15.3% de tous les membres du secteur privé et seulement 8.4% des participants à tous les régimes de retraite.

Depuis 1980, la participation aux régimes du secteur public a augmenté de 5.9% au total, comparativement à une croissance de 3.1% au secteur privé. De 1980 à 1982, toutefois, le secteur privé affichait une croissance de plus de 7% du nombre total d'adhérents alors que de 1982 à 1984, la participation diminuait de 5.5%. Cette diminution était la conséquence des nombreux licenciements survenus principalement dans le secteur privé durant cette période. En 1986, malgré une hausse de 1.8% par rapport à 1984, le nombre de participants du secteur privé n'avait pas encore récupéré complètement son retard, étant inférieur de près de 4% au total de 1982. Les participants du secteur public ont, quant à eux, affiché un taux de croissance bisannuel de 0.3% à 2.8% entre 1980 et 1986.

In terms of number of plans, the most noticeable change from 1980 to 1986 was the 45% growth in private sector plans, again, as was explained earlier, the result of the registration of a large number of plans for significant shareholders.

The proportion of employed paid workers covered by pension plans continues to be much higher in the public sector than in the private sector. Public sector coverage was 98% versus just 32% in the private sector.

Private and public sector plans differ in a number of other areas such as funding agency, benefit levels, employee contribution rates, retirement ages and post retirement indexing. These differences will be highlighted throughout the report.

Female Participation

Over the past several decades, females have accounted for a growing proportion of the labour force. During the period 1975 to 1985 the proportion has climbed from 37% to 43%. This growth is also reflected in the number of women participating in employer-sponsored pension plans. In fact, females accounted for almost three-quarters of the 19.6% increase in membership from 1976 to 1986. As a result of this growth, women constituted 35% of all plan members in 1986, up substantially from the 27% recorded in 1976.

Quant au nombre de régimes, le changement le plus évident au cours de cette période (1980-1986) est la croissance de 45% observée parmi les régimes du secteur privé, croissance qui, comme nous l'avons déjà vu, découle de l'établissement d'un grand nombre de régimes destinés aux principaux actionnaires.

Le pourcentage des travailleurs rémunérés occupés qui participent à des régimes de retraite du secteur public continue de dépasser celui des participants aux régimes du secteur privé. La participation aux régimes du secteur public était de 98% contre seulement 32% pour celle des régimes du secteur privé.

Les régimes des secteurs public et privé se distinguent sur de nombreux autres aspects, notamment le type de gestionnaire des caisses de retraite, le niveau des prestations, le taux de cotisations des salariés, l'âge de la retraite et l'indexation après la retraite. Nous ferons ressortir ces différences tout au long de la publication.

Participation féminine aux régimes de retraite

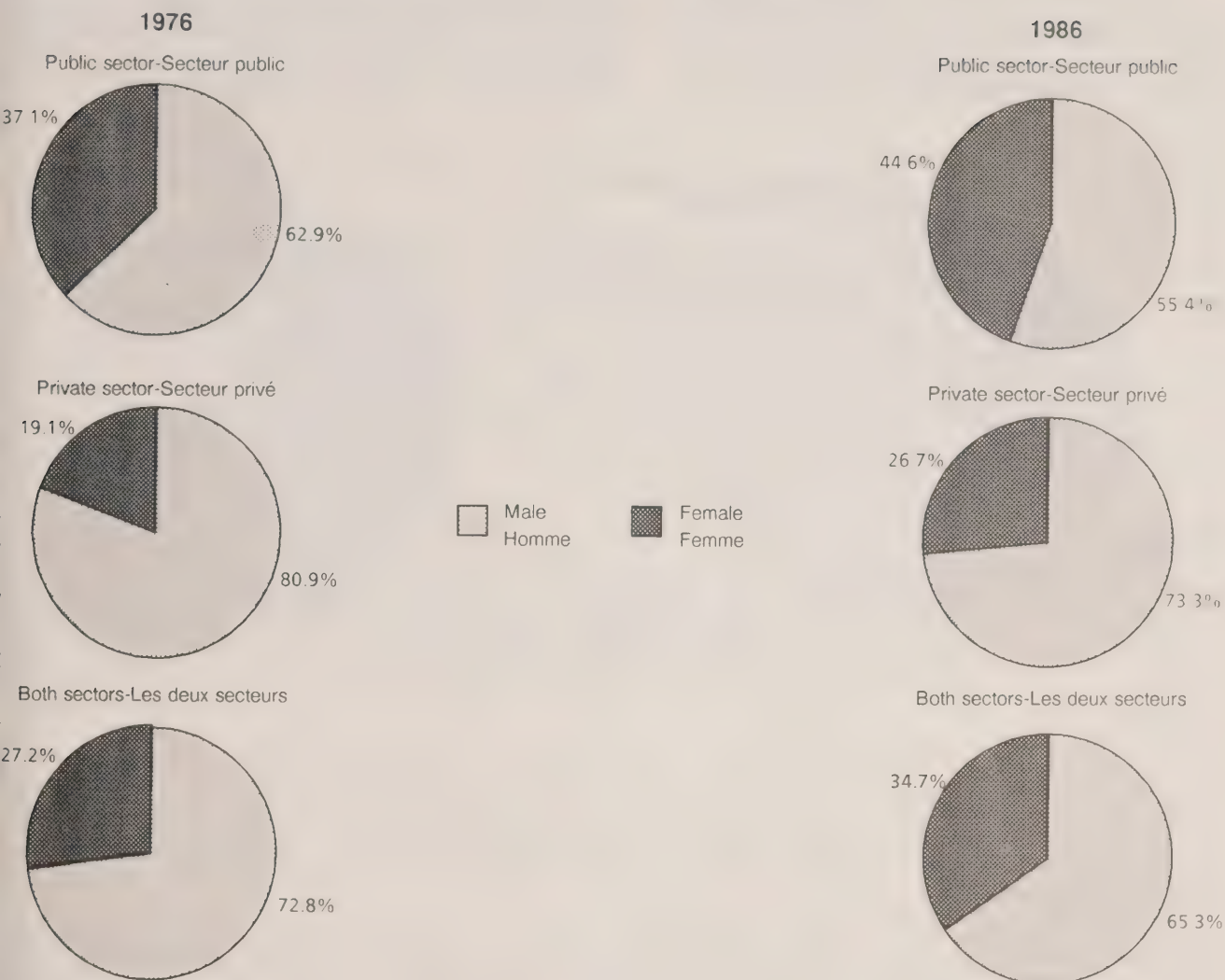
Au cours des dernières décennies, les femmes ont occupé une place de plus en plus importante sur le marché du travail. De 1975 à 1985, seulement, leur proportion de la population active est passée de 37% à 43%. Cette augmentation se reflète également au niveau de leur participation aux régimes de retraite offerts par l'employeur. En 1986, on notait une augmentation de 19.6% de la participation totale par rapport à 1976, et les femmes comptaient pour près des 3/4 de cette croissance. Conséquemment, les femmes représentaient 35% des participants aux régimes de retraite, soit considérablement plus que la proportion de 27% en 1976.

TEXT TABLE 6. Distribution of Members by Sex and Sector, 1976, 1980 and 1986

TABLEAU EXPLICATIF 6. Répartition des participants selon le sexe et le secteur, 1976, 1980 et 1986

	1976		1980		1986	
	Number of members	Distribution by sex	Number of members	Distribution by sex	Number of members	Distribution by sex
	Nombre de participants	Répartition par sexe	Nombre de participants	Répartition par sexe	Nombre de participants	Répartition par sexe
Both sectors – Les deux secteurs:						
Male – Hommes	2,840,961	72.8	3,097,696	69.2	3,047,160	65.3
Female – Femmes	1,061,537	27.2	1,377,733	30.8	1,621,221	34.7
Total	3,902,498	100.0	4,475,429	100.0	4,668,381	100.0
Public sector – Secteur public:						
Male – Hommes	1,103,254	62.9	1,152,250	58.5	1,155,542	55.4
Female – Femmes	652,019	37.1	817,681	41.5	930,664	44.6
Total	1,755,273	100.0	1,969,931	100.0	2,086,206	100.0
Private sector – Secteur privé:						
Male – Hommes	1,737,707	80.9	1,945,446	77.6	1,891,618	73.3
Female – Femmes	409,518	19.1	560,052	22.4	690,557	26.7
Total	2,147,225	100.0	2,505,498	100.0	2,582,175	100.0

Figure II
Distribution of Members by Sex and Sector, 1976 and 1986
Répartition des participants selon le sexe et le secteur, 1976 et 1986



The distribution of male and female members between the different sectors is illustrated in Text Table 6 and Figure II. As this table indicates, females constitute a much larger proportion of the members of the public sector than of the private (45% vs. 27% in 1986). This can be explained by the fact that many of the females working in the private sector are employed in areas which frequently do not offer employer-sponsored pension plans. In the public sector, on the other hand, the majority of women in the labour force (94% in 1986) participated in pension plans. However, since 1976, the female membership in the private sector has grown by 69%, compared with a 43% increase in the public sector. It appears then that an increasing number of women working in the private sector are eligible to participate in pension plans.

Au tableau explicatif 6 et à la figure II, on peut voir la répartition des participants selon le sexe. Comme en témoigne ce tableau, les participantes se retrouvaient en majorité au secteur public (45% p.r. à 27% en 1986) et cela s'explique par le fait que les femmes du secteur privé se retrouvent dans des industries où relativement peu d'employeurs offrent des régimes de retraite alors que le secteur public couvre la presque totalité (94% en 1986) de ses employées par un régime de retraite. Depuis 1976, toutefois, le nombre de participantes du secteur privé a augmenté de près de 69% comparativement à 43% pour celles du secteur public. Ces chiffres témoignent donc du fait que les femmes participent de plus en plus aux régimes offerts par les employeurs du secteur privé.

Contributory and Non-Contributory Plans

As Text Table 7 shows, 53% of the 21,094 plans in operation at the beginning of 1986 were contributory. Under these plans the employees as well as the employers were required to contribute; 69% of all plan members belonged to this type of plan.

Régimes contributifs et non contributifs

Le tableau explicatif 7 révèle qu'au début de 1986, 53% des 21,094 régimes de retraite actifs étaient des régimes contributifs, c'est-à-dire des régimes auxquels doivent cotiser à la fois les salariés et les employeurs. Le pourcentage de cotisants à ces régimes était de 69% de l'ensemble.

TEXT TABLE 7.

Plans and Members in Contributory and Non-Contributory Plans, by Sector, 1970, 1980, 1982, 1984 and 1986

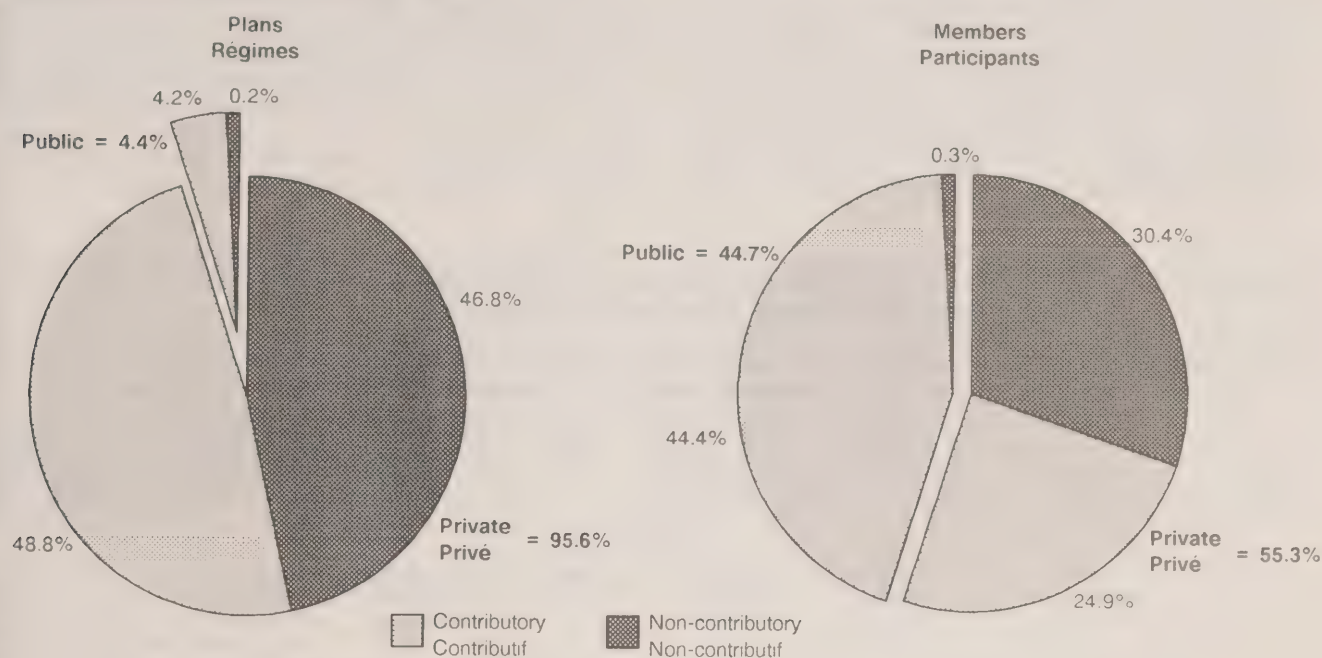
TABLEAU EXPLICATIF 7. Régimes et participants dans les régimes contributifs et non contributifs par secteurs, 1970, 1980, 1982, 1984 et 1986

	Plans - Régimes						Members - Participants					
	Contributory			Non-contributory			Contributory			Non-contributory		
	Contributifs		Non contributifs		Total		Contributifs		Non contributifs		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors - Les deux secteurs												
1970	12,192	75.6	3,945	24.4	16,137	100.0	2,204,002	78.1	618,334	21.9	2,822,336	100.0
1980	10,976	75.3	3,610	24.7	14,586	100.0	3,129,728	69.9	1,345,701	30.1	4,475,429	100.0
1982	10,489	68.9	4,743	31.1	15,232	100.0	3,183,281	68.3	1,474,654	31.7	4,657,935	100.0
1984	10,322	58.3	7,389	41.7	17,711	100.0	3,168,632	69.4	1,395,991	30.6	4,564,623	100.0
1986	11,184	53.0	9,910	47.0	21,094	100.0	3,236,819	69.3	1,431,562	30.7	4,668,381	100.0
Public sector - Secteur public												
1970	700	98.3	12	1.7	712	100.0	1,246,203	98.1	24,568	1.9	1,270,771	100.0
1980	664	96.2	26	3.8	690	100.0	1,948,828	98.9	21,103	1.1	1,969,931	100.0
1982	704	96.6	25	3.4	729	100.0	1,955,638	99.0	19,895	1.0	1,975,533	100.0
1984	764	95.1	39	4.9	803	100.0	2,011,196	99.1	17,733	0.9	2,028,929	100.0
1986	889	94.9	48	5.1	937	100.0	2,073,887	99.4	12,319	0.6	2,086,206	100.0
Private sector - Secteur privé												
1970	11,492	74.5	3,933	25.5	15,425	100.0	957,799	61.7	593,766	38.3	1,551,565	100.0
1980	10,312	74.2	3,584	25.8	13,896	100.0	1,180,900	47.1	1,324,598	52.9	2,505,498	100.0
1982	9,785	67.5	4,718	32.5	14,503	100.0	1,227,643	45.8	1,454,759	54.2	2,682,402	100.0
1984	9,558	56.5	7,350	43.5	16,908	100.0	1,157,436	45.6	1,378,258	54.4	2,535,694	100.0
1986	10,295	51.1	9,862	48.9	20,157	100.0	1,162,932	45.0	1,419,243	55.0	2,582,175	100.0

As can be seen in Text Table 7, what trend there has been towards non-contributory plans has been largely confined to the private sector. Figure III shows the distribution of contributory and non-contributory plans and members in the public and private sectors, in 1986. For that year, 49% of the private sector plans were non-contributory, up from 26% in 1980. This same growth in the proportion of non-contributory plans is not reflected in an increase in the membership. From 1980 to 1986, the proportion of private sector members belonging to non-contributory plans rose only from 53% to 55%. In the public sector fewer than 1% of the members belong to non-contributory plans. This proportion has remained relatively stable over the years.

En fait, comme on peut le voir au tableau explicatif 7, c'est essentiellement dans le secteur privé que se dégage une tendance en faveur des régimes non contributifs. La figure III présente, pour l'année 1986, la répartition des régimes et des participants, par secteur selon que le régime est contributif ou non; en 1986, 49% des régimes du secteur privé étaient non contributifs contre 26% en 1980. On ne peut observer la même tendance du côté des participants dont la proportion qui adhéraient à des régimes non contributifs n'a augmenté que de deux points de pourcentage et est passée de 53% à 55% entre 1980 et 1986. Il convient également de signaler que moins de 1% des participants aux régimes du secteur public faisaient partie des régimes non contributifs et que cette proportion est demeurée stable au cours des années.

Figure III
Proportion of Contributory and Non-Contributory Plans and Members in the Public and Private Sectors, 1986
Proportion des régimes contributifs et non contributifs et des participants
dans les secteurs public et privé, 1986



During the 1960s there was a modest but steady trend towards non-contributory plans. In 1960 only 7% of all plans, covering 21% of the total membership, were non-contributory. By 1970 the proportion of plans had increased to 24% and these plans accounted for 22% of all members. The proportion of non-contributory plans remained virtually unchanged by 1980, whereas the proportion of members had increased to just over 30%.

However, one of the most significant changes that took place amongst employer-sponsored pension plans in Canada between 1980 and 1986 was a movement towards non-contributory plans. By 1986 non-contributory plans had increased to 47% of the total. From 1984 to 1986 the number of non-contributory plans increased by 2,521 or 34%, however the number of members in these plans increased only slightly (2.5%). Most of the newly registered plans, as was mentioned earlier, were for significant shareholders and executives of companies and 63% of these new plans were non-contributory. Furthermore, an analysis of the 15,799 plans active in both 1984 and 1986 indicates that more than 80 plans were amended from contributory status in 1984 to non-contributory in 1986.

Au cours des années 1960, une tendance modérée mais constante s'est dessinée en faveur des régimes non contributifs. En 1960, les régimes non contributifs n'intervenaient que pour 7% de l'ensemble des régimes et regroupaient 21% de tous les participants. En 1970, la proportion des régimes non contributifs est passée à 24% et ceux-ci regroupaient 22% de l'ensemble des participants. La proportion des régimes non contributifs est demeurée pratiquement la même en 1980, tandis que le pourcentage de participants a atteint un peu plus de 30%.

Par ailleurs, un changement des plus significatifs observé entre 1980 et 1986 au niveau des régimes de retraite offerts par l'employeur a été la tendance grandissante à l'établissement de régimes non contributifs. En 1986, ces derniers constituaient 47% de l'ensemble des régimes. Entre 1984 et 1986, le nombre de régimes non contributifs a augmenté de 2,521 ou 34%, alors que le nombre de participants à ces régimes n'augmentait que de 2.5%. La plupart des nouveaux régimes enregistrés, comme nous l'avons déjà dit, ont été établis en faveur d'importants actionnaires et de cadres de sociétés et 63% de ces nouveaux régimes étaient non contributifs. De plus, un examen des 15,799 régimes actifs en 1984 et 1986 révèle que plus de 80 régimes qui étaient contributifs en 1984 ont été transformés en régimes non contributifs en 1986.

Provincial Distribution

Text Table 8 shows the provincial distribution of members of employer-sponsored pension plans as well as the proportion of the labour force and of paid workers in each province that belong to such plans. As this table demonstrates the percentage distribution of members closely approximates the percentage distribution for the total labour force, with Ontario having the highest proportion of the members. The participation rate varied substantially from province to province, from a low of 25% in Prince Edward Island to a high of 38% in Ontario. Only Ontario and Manitoba had rates above that for the country as a whole.

Répartition provinciale

Le tableau explicatif 8 présente, en plus de la répartition provinciale des participants, la proportion de la population active et des travailleurs rémunérés occupés qui participent à un régime de retraite offert par l'employeur. La répartition des participants dans chacune des provinces est très semblable à celle de la population active, avec l'Ontario en tête pour ce qui est de ces deux statistiques. Le taux de participation aux régimes de retraite traduit des variations importantes d'une province à l'autre en s'échelonnant d'un minimum de 25% à l'Île-du-Prince-Édouard à un maximum de 38% en Ontario. Seules les provinces de l'Ontario et du Manitoba possédaient des taux au-dessus du taux national.

TEXT TABLE 8. Proportion of Total Labour Force and Employed Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Province, 1986¹

TABLEAU EXPLICATIF 8. Pourcentage de la population active totale et des travailleurs rémunérés occupés de la population active qui participent à un régime de retraite, par province, 1986¹

	Number of plan members	Percentage of total members	Labour force	Percentage of total labour force	Plan members as a percentage of total labour force	Plan members as a percentage of employed paid workers ⁴ in the labour force
Province	Nombre de participants à un régime de retraite	Pourcentage du total des participants	Population active	Pourcentage de la population active totale	Participants aux régimes de retraite en pro- portion de la population active totale	Participants aux régimes de retraite en proportion des travailleurs rémunérés occupés ⁴ dans la population active
Newfoundland – Terre-Neuve	71,592	1.5	224,474	1.8	31.9	45.9
Prince Edward Island – Île-du-Prince-Édouard	15,009	0.3	59,483	0.5	25.2	35.0
Nova Scotia – Nouvelle-Écosse	146,893	3.1	403,686	3.2	36.4	46.8
New Brunswick – Nouveau-Brunswick	109,258	2.3	308,624	2.4	35.4	46.0
Québec	1,129,905	24.2	3,191,952	25.1	35.4	44.3
Ontario	1,836,988	39.3	4,811,602	37.8	38.2	45.6
Manitoba	194,795	4.2	527,189	4.1	36.9	47.0
Saskatchewan	158,288	3.4	492,913	3.9	32.1	45.1
Alberta	436,936	9.4	1,257,332	9.9	34.8	43.6
British Columbia – Colombie-Britannique	520,629	11.2	1,440,264	11.3	36.1	47.1
Other – Autre	48,088 ²	1.0	8,749 ³	0.1
Total	4,668,381²	100.0	12,726,268	100.0	36.7	45.7

¹ Labour force data used are annual averages for 1985 (catalogue 71-001) and include the Armed Forces.

¹ Les données sur la population active sont des moyennes annuelles de 1985 (N° 71-001 au catalogue) et comprennent les membres des Forces armées.

² Includes plan members in Yukon and Northwest Territories and outside Canada.

² Y compris les participants du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'étranger.

³ Represents members of the Armed Forces of Yukon, Northwest Territories and outside Canada only. Other members of the labour force in the Yukon and Northwest Territories are not included.

³ Ce chiffre représente les membres des Forces armées du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'extérieur du Canada seulement. Les autres membres de la population active du Yukon et des Territoires ne sont pas compris ici.

⁴ Employed paid workers exclude unpaid family workers, the self-employed and the unemployed from the labour force total.

⁴ Les travailleurs rémunérés occupés excluent les travailleurs familiaux non rémunérés, les travailleurs indépendants et les chômeurs des données sur la population active.

When comparing the 1986 pension plan members in each province to the number of employed paid workers, rather than to the entire labour force, a different picture emerges. The reason for this difference is the disproportionate impact of the self-employed and the unemployed on the labour force in each province. British Columbia's participation rate of the employed paid workers was the highest at 47.1%, followed by that for Manitoba, Nova Scotia, New Brunswick and Newfoundland which also had rates above the national average of 45.7%.

As mentioned earlier, 45% of all 1986 pension plan members in Canada were in the public sector. Text Table 9 and Figure IV show that the distribution of members between the public and private sectors varied widely between provinces. In Ontario, which accounts for almost 40% of all pension plan members, 62% of the members belonged to private sector plans. Private sector membership also exceeded that of the public sector in Quebec, Alberta and British Columbia. In all other provinces, public sector members were in the majority.

Un portrait totalement différent se dégage lorsque l'on compare, pour chaque province, les adhérents à des régimes de retraite en 1986 avec les travailleurs rémunérés occupés. Comme on le sait, les travailleurs rémunérés occupés excluent les travailleurs familiaux non rémunérés, les travailleurs autonomes et les chômeurs de la population active et il se peut que le rapport de ces catégories exclues, sur le total de la population active soit différent d'une province à l'autre et donne lieu à des écarts considérables comme en témoigne le tableau explicatif 8. Le taux de participation des travailleurs rémunérés occupés était le plus élevé en Colombie-Britannique, se situant à 47.1% suivi de ceux du Manitoba, de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick qui se situaient tous au-dessus de la moyenne nationale de 45.7%.

Comme nous l'avons déjà dit, en 1986, le secteur public regroupait 45% des participants aux régimes de retraite au Canada. Il apparaît au tableau explicatif 9 et à la figure IV que la répartition des membres entre le secteur public et le secteur privé varie énormément d'une province à l'autre. En Ontario, où l'on retrouve près de 40% des participants aux régimes de retraite, 62% sont des participants du secteur privé. Au Québec, en Alberta et en Colombie-Britannique, le nombre d'adhérents du secteur privé dépasse celui du secteur public. Dans toutes les autres provinces, les participants se retrouvent en majorité au secteur public.

TEXT TABLE 9. Distribution of the Members in the Provinces and Territories, by Sector, 1986

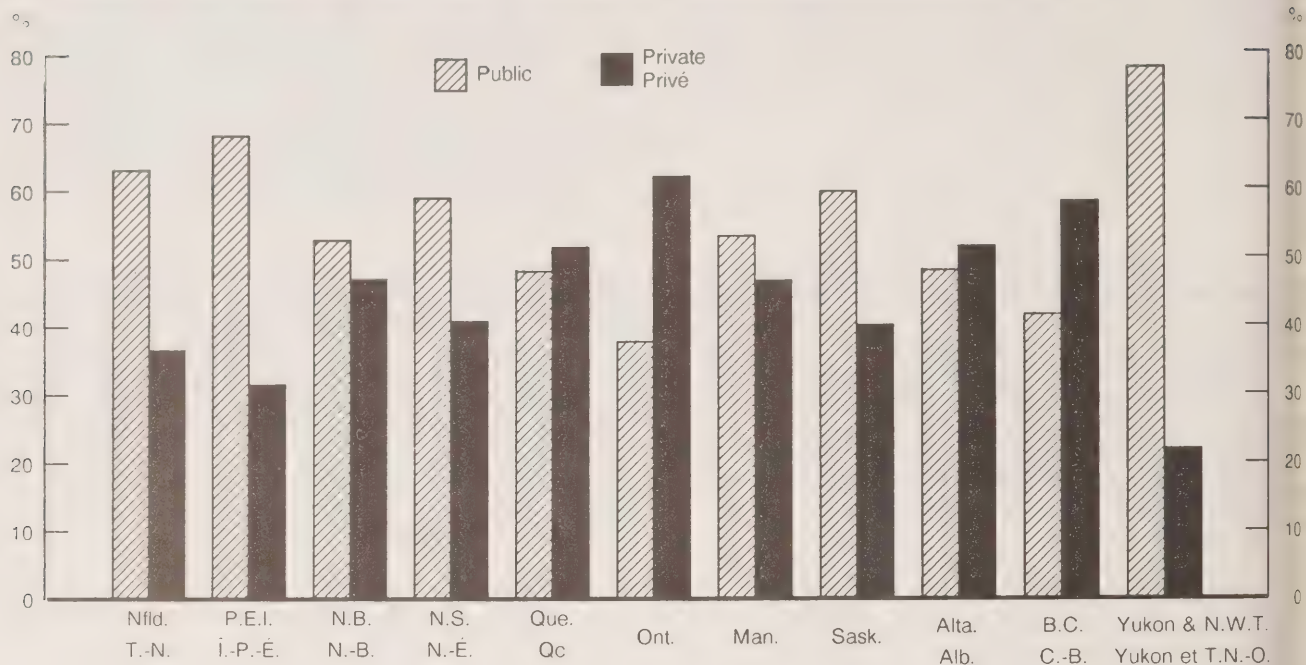
TABLEAU EXPLICATIF 9. Répartition des participants par province et dans les Territoires, par secteur, 1986

Geographic area Région géographique	Both sectors Les deux secteurs		Public sector Secteur public		Private sector Secteur privé	
	Members	Percentage of both sectors	Members	Percentage of both sectors	Members	Pourcentage of both sectors
	Participants	Pourcentage des deux secteurs	Participants	Pourcentage des deux secteurs	Participants	Pourcentage des deux secteurs
Newfoundland - Terre-Neuve	71,592	100.0	45,271	63.2	26,321	36.8
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	15,009	100.0	10,257	68.3	4,752	31.7
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	146,893	100.0	86,965	59.2	59,928	40.8
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	109,258	100.0	57,594	52.7	51,664	47.3
Québec	1,129,905	100.0	543,137	48.1	586,768	51.9
Ontario	1,836,988	100.0	691,667	37.7	1,145,321	62.3
Manitoba	194,795	100.0	103,737	53.3	91,058	46.7
Saskatchewan	158,288	100.0	94,693	59.8	63,595	40.2
Alberta	436,936	100.0	210,219	48.1	226,717	51.9
British Columbia - Colombie-Britannique	520,629	100.0	217,023	41.7	303,606	58.3
Yukon and North West Territories - Yukon et Territoires du Nord-Ouest	14,345	100.0	11,163	77.8	3,182	22.2
Outside Canada - Hors Canada	33,743	100.0	14,480	42.9	19,263	57.1
total	4,668,381	100.0	2,086,206	44.7	2,582,175	55.3

Figure IV

Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans in the Public and Private Sectors, 1986

Répartition provinciale des participants aux régimes des secteurs public et privé, 1986



Funding Agency

One of the more significant conditions that a pension plan must meet in order to qualify for registration under the Income Tax Act deals with "funding". A plan must be funded through a contract with a company authorized to carry on a life insurance business in Canada, a trust arrangement, or an arrangement administered by the Government of Canada or the government of a province.

The general pattern of funding arrangements has shown relatively little change since 1970. As in the past, insurance companies were the most widely used funding agencies in terms of plans. At the beginning of 1986, 74% of all plans were funded with insurance companies, but these plans tended to be the smaller ones and in total accounted for only 13.7% of all members.

As can be seen in Text Table 10, insurance companies offer four basic underwriting methods for purposes of employer-sponsored pension plans. The individual annuity contract method has steadily declined in use over the years so that by 1986 only 242 plans, covering just 1,131 members, were underwritten by this method. While the group contract method used to be the most prevalent in terms of the

Organisme de financement

Pour être agréé aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu, un régime de retraite doit remplir de nombreuses conditions dont la plus importante est celle de la capitalisation. Pour satisfaire cette condition, un régime de retraite doit faire l'objet d'un contrat conclu avec une société d'assurance-vie agréée au Canada ou d'un accord fiduciaire, ou encore d'un accord dont l'application incombe à l'administration fédérale ou à l'administration provinciale en cause.

Le mode de capitalisation général a relativement peu changé depuis 1970. Comme par le passé, les sociétés d'assurance continuent d'être les gestionnaires de caisses de retraite les plus répandus en terme du nombre de régimes. Au début de 1986, elles assuraient la capitalisation de 74% de tous les régimes, mais il s'agissait surtout de petits régimes puisqu'ils ne regroupaient que 13.7% du nombre total des participants.

Comme en témoigne le tableau explicatif 10, les sociétés d'assurance offrent essentiellement quatre modes de souscription dans le cas des régimes de retraite établis à titre continu par un employeur. Les contrats individuels de retraite des sociétés d'assurance ont constamment perdu du terrain au fil des ans, de sorte qu'en 1986, seulement 242 régimes, regroupant quelques 1,131 participants, étaient garantis par de tels contrats. Par ailleurs, les contrats collectifs de retraite des

number of plans, its use has declined in recent years as well, both in real and relative terms. At the beginning of 1986, 2,500 plans, or 11.9% of all plans, were underwritten by group contracts compared with 5,276 plans, or 36% of all plans, in 1980. These 2,500 plans were mostly small and in total covered just 1.4% of all plan members. Contrasting with this decline was the growth in plans using the deposit administration and segregated fund methods which offer some of the flexibility of trustee funds. Deposit administration contracts increased from 1,979, in 1980 to 6,745 by 1986 while segregated funds increased from 1,532 to 2,344 over the same period. Another 3,801 plans

sociétés d'assurance qui étaient le mode de capitalisation le plus courant en terme du nombre de régimes, ont également régressé ces dernières années, tant en termes absolus que relatifs. Au début de 1986, 2,500 régimes, soit 11.9% de l'ensemble des régimes, étaient garantis par des contrats collectifs, contre 5,276 régimes, soit 36% de l'ensemble des régimes, en 1980. Les 2,500 régimes garantis par des contrats collectifs étaient, pour la plupart, de petits régimes et regroupaient au total 1.4% de tous les participants. En revanche, le nombre de contrats de gestion de dépôts et de caisse en gestion distincte des sociétés d'assurance, dont la souplesse de fonctionnement s'apparente à celle des caisses en fiducie, a connu une forte progression. Ainsi, le nombre de

TEXT TABLE 10.

Pension Plans and Members by Funding Agency, 1970, 1980 and 1986

TABLEAUX EXPLICATIF 10.

Régimes de retraite et participants selon l'organisme de financement, 1970, 1980 et 1986

Fund agency Organisme de financemen	1970				1980				1986			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Insurance companies – Compagnies d'assurances:												
Individual contracts – Contrats individuels	2,314	14.3	10,261	0.4	662	4.5	3,715	0.1	242	1.1	1,131	--
Group contracts – Contrats collectifs	7,445	46.2	208,878	7.4	5,276	36.2	124,992	2.8	2,500	11.9	65,714	1.4
Deposit administration – Contrats de gestion des dépôts	635	3.9	87,130	3.1	1,979	13.6	150,600	3.4	6,745	32.0	195,437	4.2
Segregated funds – Contrats de gestion distincte de caisse	281	1.7	42,328	1.5	1,532	10.5	193,301	4.3	2,344	11.1	216,146	4.6
Combinations – Combinaisons	392	2.4	50,164	1.8	1,018	7.0	118,450	2.6	3,801	18.0	161,579	3.5
Total	11,067	68.5	398,761	14.2	10,467	71.8	591,058	13.2	15,632	74.1	640,007	13.7
Trusteed – Fiducie:												
Corporate trustees – Sociétés de fiducie	3,045	18.9	974,182	34.5	2,912	20.0	1,602,958	35.8	3,644	17.3	1,330,914	28.5
Individual trustees – Fiduciaires particuliers	1,311	8.1	669,200	23.7	873	6.0	1,285,605	28.7	1,460	6.9	1,662,768	35.6
Pension fund societies – Sociétés de caisse de retraite	15	0.1	45,444	1.6	14	0.1	74,210	1.7	13	0.1	91,540	2.0
Combinations – Combinaisons	13	0.1	14,532	0.5	36	0.2	37,510	0.8	58	0.3	57,249	1.2
Total	4,384	27.2	1,703,358	60.3	3,835	26.3	3,000,283	67.0	5,175	24.5	3,142,471	67.3
Combinations of insurance company and trustee – Combinaisons de compagnies d'assurance et de fiducie	367	2.3	87,772	3.1	205	1.4	164,326	3.7	250	1.2	169,653	3.6
Government consolidated revenue funds – Fonds du revenu consolidé des administrations	19	0.1	607,885	21.5	24	0.2	719,488	16.1	19	0.1	716,158	15.3
Other – Autres	300	1.9	24,560	0.9	55	0.4	274	--	18	0.1	92	--
Grand total – Total général	16,137	100.0	2,822,336	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	21,094	100.0	4,668,381	100.0

covering 161,579 members used a combination of insurance company contracts in 1986. Most of these were a combination of deposit administration and segregated fund arrangements. These 3,801 plans are also up significantly from the 1,018 plans using this method of funding in 1980.

Whereas most small plans tended to use insurance companies as the funding agency, most large plans used trust arrangements under which a group of individuals, a trust company or an incorporated pension fund society act as trustees. The 5,175 trustee plans in 1986 accounted for 25% of all plans but covered 67% of all members. With this heavy concentration of coverage, trustee pension funds represented the most significant type of funding arrangement both in terms of annual cash flow and accumulated assets.

There were 250 plans that were classified as a combination of trustee and insured arrangements and they covered 169,653 members. The insured portion in most cases was a segregated fund contract.

In 1986, another 19 plans were classified as government consolidated revenue funds. This group included some of the largest plans in the country, such as the superannuation plans of the federal public service, the Armed Forces, the RCMP and the public service of some of the provinces. Together they accounted for 716,158 participants, 15.3% of all members in Canada at the beginning of 1986. As the name implies, most of the contributions were paid into the consolidated revenues of the applicable governments and were used for general government purposes. Generally these plans had no invested assets, so none of the funds were channelled into the financial markets.

Figure V shows the distribution of plans and members by funding agency in the public and private sectors.

Eligibility for Membership

Pension plans define the broad categories of employees who may participate and the conditions they must satisfy to become eligible. Some plans specifically exclude certain categories of workers such as seasonal or part-time employees⁴. Furthermore, plans may be designed for a specific group of employees only and therefore the balance of the payroll would be excluded. Frequently in such cases separate

contrats de gestion de dépôts est passé de 1,979 en 1980 à 6,745 en 1986, alors que le nombre de contrats de caisse en gestion distincte a grimpé de 1,532 à 2,344 au cours de la même période. Quelques 3,801 régimes, regroupant 161,579 participants, faisaient l'objet d'une combinaison de contrats souscrits auprès de sociétés d'assurance en 1986. Il s'agit dans la majorité des cas de contrats mixtes de caisse en gestion distincte et de gestion de dépôts. Ces 3,801 régimes ont également connu une croissance considérable depuis 1980 alors qu'il n'existait que 1,018 régimes de ce type.

On a observé que la caisse de retraite de la plupart des régimes de petite taille était gérée par des sociétés d'assurance, alors que celle des régimes plus importants était confiée à des fiduciaires, lesquels pouvaient être représentés par un groupe d'individus, une compagnie de fiducie ou une société de caisse de retraite. Les 5,175 régimes en fiducie intervenaient pour 25% de tous les régimes en 1986. Cependant, ces régimes, relativement peu nombreux, regroupaient 67% de tous les participants. Ainsi, étant donné que la majeure partie des participants se retrouvent dans cette catégorie, les caisses de retraite en fiducie représentaient la principale source de capitalisation, tant du point de vue de l'actif que des mouvements de la trésorerie dans l'année.

Deux-cent-cinquante régimes, regroupant 169,653 participants, sont gérés par une société d'assurance et une société de fiducie. Dans la plupart des cas, les prestations garanties étaient celles des contrats de caisse en gestion distincte.

En 1986, il existait 19 régimes inscrits au fonds consolidé des administrations publiques. Parmi ces régimes, on retrouve quelques-uns des plus importants au pays, par exemple les régimes de retraite de la Fonction publique fédérale, des Forces armées, de la GRC et de certaines administrations publiques provinciales. Ensemble, ces régimes comptaient 716,158 participants au début de 1986, soit 15.3% de tous les participants au Canada. Comme l'expression l'indique, les cotisations ont été versées au fond du revenu consolidé des administrations en cause et les sommes ont été affectées à l'administration publique en général. De façon générale, la plupart de ces régimes n'ont fait aucun placement, de sorte que très peu d'argent provenant de ces caisses a été mis en circulation sur les marchés financiers.

La figure V présente le nombre de régimes et de participants, selon l'organisme de financement dans les secteurs public et privé.

Admissibilité

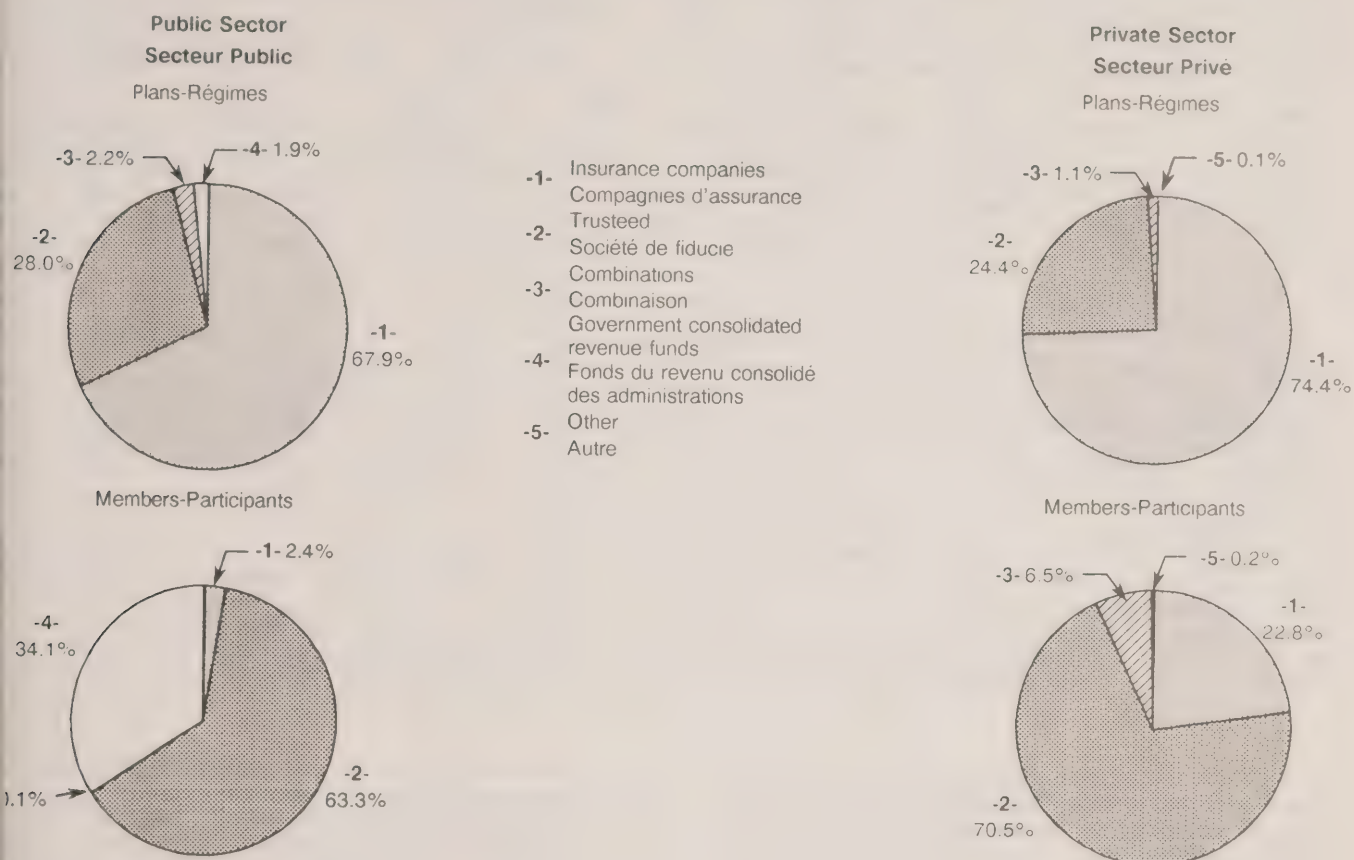
Les grandes catégories de salariés admissibles et les conditions d'adhésion varient d'un régime de retraite à un autre. En effet, certains régimes refusent expressément des catégories particulières de travailleurs, par exemple les saisonniers ou les travailleurs à temps partiel⁴. D'autres régimes s'adressent exclusivement à un groupe précis de salariés et, par conséquent, excluent tous les autres travailleurs sur la liste de paye. Dans de pareils cas, il n'est

⁴ In certain jurisdictions, due to changes to the pension legislation, part-time workers must be eligible to belong to pension plans. As of January 1, 1986, such a provision existed only in Manitoba.

⁴ Dans certaines provinces toutefois, étant donné des changements relatifs à la loi sur les retraites, les travailleurs à temps partiel sont ou seront admissibles à participer à un régime de retraite. Depuis le 1^{er} janvier 1986, cet amendement est déjà en vigueur au Manitoba.

Figure V

Plans and Members of Pension Plans by Funding Agency in the Public and Private Sectors, 1986
Régimes de retraite et participants selon l'organisme de financement dans les secteurs public et privé, 1986



plans are provided for different groups of employees. Thus a firm may have one plan for executives, another for salaried staff and a third for hourly paid or unionized employees. Often, in order to be eligible, an employee must also satisfy a service or age requirement, or a combination of the two, before participation may become effective. Since eligibility for membership is based on employment classification and fulfillment of certain conditions, these characteristics are discussed separately below.

Eligibility By Class Of Employee

As can be seen in Text Table 11, at the beginning of 1986, 46% of all plans in Canada were open to all employees on the sponsor's payroll and these plans accounted for 65% of the total membership. The balance of the plans were restricted to various classes of employees. As a point of comparison, in 1980, 62% of the plans, covering 67% of the members, were open to all employees.

pas rare qu'on prévoit des régimes distincts pour les diverses catégories de salariés. Ainsi, une entreprise peut offrir un régime à ses cadres, un autre à ses employés à traitement et un troisième aux travailleurs horaires ou aux syndiqués. De plus, pour être admissible à un régime, le salarié doit également satisfaire aux conditions d'âge ou d'années de service et parfois aux deux. Comme l'admissibilité aux régimes de retraite repose sur la catégorie d'emploi et sur un certain nombre d'autres conditions, ces éléments sont étudiés séparément ci-dessous.

Admissibilité selon la catégorie d'emploi

Comme en témoigne le tableau explicatif 11, au début de 1986, 46% de tous les régimes en vigueur au Canada étaient accessibles à tous les salariés figurant sur la liste de paye des entreprises en cause, et ces régimes regroupaient plus de 65% de tous les participants. En comparaison, en 1980, 62% des régimes couvrant 67% des participants étaient accessibles à tous les salariés. Quant aux autres régimes, ils s'adressaient exclusivement à diverses catégories professionnelles.

TEXT TABLE 11.

Eligibility for Membership by Class of Employee, showing Plans and Members, by Sector, 1986

TABLEAU EXPLICATIF 11.

Admissibilité par catégorie d'emploi selon le nombre et le pourcentage de régimes et de participants, par secteur, 1986

Class of employees Catégorie d'emploi	Both sectors Les deux secteurs				Public sector Secteur public				Private sector Secteur privé			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
All employees – Tous les salariés	9,615	45.6	3,051,513	65.4	783	83.6	2,008,384	96.3	8,832	43.8	1,043,129	40.4
Salaried – Employés à traitement	1,594	7.6	254,052	5.4	29	3.1	6,248	0.3	1,565	7.8	247,804	9.6
Hourly – Travailleurs horaires	672	3.2	142,760	3.1	4	0.4	3,223	0.2	668	3.3	139,537	5.4
Executive – Cadres	6,667	31.6	23,584	0.5	16	1.7	254	–	6,651	33.0	23,330	0.9
Supervisory – Surveillants	197	0.9	10,716	0.2	7	0.7	372	–	190	0.9	10,344	0.4
Combination – Combinaison de catégories	317	1.5	34,093	0.7	5	0.5	162	–	312	1.5	33,931	1.3
Union members – Salariés syndiqués	1,036	4.9	943,857	20.2	22	2.3	22,027	1.1	1,014	5.0	921,830	35.7
Other – Autres	896	4.2	201,181	4.3	69	7.4	45,472	2.2	827	4.1	155,709	6.0
Variable by sex – Variable selon le sexe	100	0.5	6,625	0.1	2	0.2	64	–	98	0.5	6,561	0.3
Total	21,094	100.0	4,668,381	100.0	937	100.0	2,086,206	100.0	20,157	100.0	2,582,175	100.0

The second largest group consisted of the 6,667 plans restricted to executives, but these plans by their very nature tended to be small, and accounted for only 23,584 members, less than 1% of the total. These plans have become more numerous in recent years, increasing from 7.2% of all plans in 1980 to 32% in 1986. This is primarily due to the partial lifting of limitations on "significant shareholder" plans⁵.

Another large group, consisting of 1,594 plans, restricted membership to salaried employees, but these plans tended to be small, covering little more than 5% of all members. Close to 944,000 workers participated in 1,036 plans restricted to members of unions. Closely associated with these plans were 672 plans, covering nearly 143,000 members, that restricted membership to hourly paid workers.

Eligibility in 896 plans could not be allocated to any of the broad categories used in the classification system. Many of these plans restricted membership to such classes as non-teaching staffs, non-union employees, office staffs, and so on. Also, some plans restricted membership to employees in a specific geographic location and a few imposed different restrictions for men and women.

Le deuxième groupe en importance se composait de 6,667 régimes destinés exclusivement aux cadres. De par leur nature, ces régimes étaient en général de petite taille; en effet, ils ne comptaient que 23,584 participants soit moins de 1% du total. On a pu voir ces régimes devenir de plus en plus nombreux au cours des dernières années puisqu'en 1980, ils ne constituaient que 7.2% du total comparativement à 32% en 1986. Cette croissance est surtout attribuable à la suppression partielle des restrictions imposées par Revenu Canada⁵ aux régimes contrôlés par "un actionnaire principal".

Par ailleurs, 1,594 régimes s'adressaient uniquement à des employés à traitement et la majorité comptait peu de participants, soit un peu plus de 5% du nombre total d'adhérents. Près de 944,000 travailleurs participaient à 1,036 régimes réservés exclusivement aux syndiqués. En outre, 672 régimes qui s'apparentent à ceux qui sont établis pour les employés syndiqués, et dont la participation se limitait aux travailleurs horaires, regroupaient près de 143,000 participants.

Dans le cas de 896 régimes, l'admissibilité n'a pu être définie en fonction des grandes catégories d'emploi utilisées dans la classification. Nombre de ces régimes s'adressaient exclusivement à certaines catégories professionnelles comme le personnel non enseignant, les salariés non syndiqués, le personnel de bureau, etc. De plus, certains régimes ne visaient que les travailleurs dans des régions précises et quelques-uns imposaient même des conditions différentes selon le sexe.

See Revenue Canada, Taxation Information Circular 72-13R7

⁵ Voir la Circulaire d'information no 72-13R7 de Revenu Canada Impôt.

The contrast between the public and private sectors in respect of eligibility by class of employee was striking. In the public sector, 84% of the plans provided for unrestricted membership compared with 44% of private sector plans. The difference is even more pronounced in terms of membership. Virtually all (96%) public sector members were in plans that permitted unrestricted participation compared with only 40% of the private sector members.

Compulsory And Voluntary Participation

Participation in a pension plan may or may not be a condition of employment. Generally, in non-contributory plans, all employees who fulfill eligibility requirements automatically participate, whereas the question of choice is a factor in contributory plans. Therefore, the analysis in this section will be confined to contributory plans only.

During the sixties and the first half of the seventies approximately 70% of the contributory plans provided for employee participation on a voluntary basis. However, since 1976, this percentage has been declining, to 56% at the beginning of 1986. This high proportion of voluntary plans, however, covered less than 14% of all contributory plan members in 1986. Contributory plans that provided for compulsory membership represented approximately 25% of the total previous to 1976, but, by 1986 had increased to 42%. These plans, however, covered 83% of all contributory plan members in 1986, indicating that most of the larger plans provided for mandatory participation.

Eligibility Conditions

Eligibility conditions determine the earliest date at which an employee may participate in the plan. The most common conditions involve the attainment of a minimum and/or maximum age and/or the completion of a minimum period of service. Text Table 12 provides data on age and service eligibility requirements.

Since 1980, the number of plans with no eligibility conditions has increased substantially due to the fact that most newly registered plans for significant shareholders had no age or service requirement for participation. Consequently, in 1986 nearly 35% of plans covering 37% of members had no eligibility conditions. Non-contributory plans, which accounted for nearly 1.4 million members, had a greater tendency to permit unrestricted participation than did contributory plans. At the beginning of 1986, over 57% of all non-contributory plans imposed no service or age conditions compared with only 15% of all contributory plans. The non-contributory plans with no eligibility conditions covered 67% of the membership in all non-contributory plans compared with 24% in contributory plans. Different patterns were also observed in the private and public sectors. Some 6% of the private sector members were in plans that imposed no eligibility conditions compared with only 17% for the public sector.

Au chapitre de l'admissibilité selon la catégorie d'emploi, il existe une différence marquée entre les secteurs public et privé. Dans le secteur public, 84% des régimes sont accessibles à toutes les catégories professionnelles, contre 44% dans le secteur privé. Le contraste est encore plus frappant au niveau du nombre des participants. La quasi-totalité (96%) des adhérents du secteur public participent à des régimes accessibles à tous les employés contre 40% seulement des participants aux régimes du secteur privé.

Participation obligatoire et facultative

La participation à un régime de retraite peut être une condition d'emploi. En règle générale, dans les régimes non contributifs, tous les salariés qui satisfont aux conditions d'admissibilité deviennent automatiquement des participants, tandis que, dans le cas des régimes contributifs, la participation peut aussi être facultative. L'analyse qui suit porte donc uniquement sur les régimes contributifs.

Durant les années 60 et la première moitié de la décennie suivante, la proportion de régimes contributifs à participation facultative était d'environ 70%. Depuis 1976, ce pourcentage a connu une baisse et, au début de 1986, il était de 56%. Cependant, malgré le pourcentage élevé de régimes à participation facultative, ces derniers regroupaient moins de 14% de l'ensemble des participants aux régimes contributifs en 1986. La proportion de régimes contributifs à participation obligatoire est passée d'environ 25% de l'ensemble des régimes contributifs avant 1976 à 42% en 1986. Ces régimes regroupaient toutefois 83% de tous les participants aux régimes contributifs, ce qui signifie que la participation à la plupart des gros régimes est obligatoire.

Conditions d'adhésion

Les conditions d'adhésion précisent la date à partir de laquelle le salarié peut commencer à participer à un régime. La plupart des régimes imposent un âge minimum et/ou maximum et/ou un nombre minimum d'années de service. Le tableau explicatif 12 contient des données sur les conditions d'âge et d'années de service requises pour être admissible aux régimes de retraite.

Les régimes ne requérant aucune condition d'adhésion ont augmenté de façon considérable depuis 1980. Ceci parce que la plupart des nouveaux régimes enregistrés étaient destinés aux actionnaires principaux et n'exigeaient aucune condition d'âge ou d'année de service pour y adhérer. C'est ainsi qu'en 1986, près de 35% des régimes et 37% des participants n'étaient soumis à aucune condition d'adhésion. La tendance à ne poser aucune condition d'adhésion est plus répandue dans le cas des régimes non contributifs qui comptent 1.4 million de participants, que dans celui des régimes contributifs. Au début de 1986, plus de 57% de l'ensemble des régimes non contributifs n'imposaient aucune condition d'âge ou d'années de service, contre seulement environ 15% de tous les régimes contributifs. Les régimes non contributifs qui ne posaient aucune condition d'adhésion englobaient 67% de l'ensemble des participants aux régimes non contributifs, alors que dans le cas des régimes contributifs, cette proportion s'établissait à seulement 24%. On a également observé des divergences entre le secteur privé et le secteur public. Quelques 46% des membres du secteur privé participaient à des régimes qui n'imposaient aucune condition d'adhésion par rapport à seulement 27% dans le secteur public.

TEXT TABLE 12. Eligibility Conditions, Public and Private Sector Plans, 1986

TABLEAU EXPLICATIF 12. Conditions d'adhésion, régimes dans les secteurs public et privé, 1986

Conditions of eligibility	Plans		Members	
Conditions d'admissibilité	Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:				
No conditions - Aucune condition	7,308	34.6	1,733,021	37.1
Years of service - Années de service	5,372	25.5	562,562	12.1
Minimum age - Âge minimum	469	2.2	690,004	14.8
Maximum age - Âge maximum	431	2.0	383,000	8.2
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	2,989	14.2	359,836	7.7
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,513	7.2	229,143	4.9
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,005	9.5	252,426	5.4
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	304	1.4	359,589	7.7
Other - Autres	326	1.5	54,022	1.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	377	1.8	44,778	1.0
Total	21,094	100.0	4,668,381	100.0
Public sector - Secteur public:				
No conditions - Aucune condition	201	21.5	554,324	26.6
Years of service - Années de service	284	30.3	193,195	9.3
Minimum age - Âge minimum	52	5.5	541,109	25.9
Maximum age - Âge maximum	40	4.3	270,831	13.0
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	104	11.1	13,600	0.7
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	87	9.3	82,546	4.0
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	105	11.2	92,938	4.5
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	29	3.1	324,458	15.6
Other - Autres	10	1.1	12,212	0.6
Variable by sex - Variable selon le sexe	25	2.7	993	--
Total	937	100.0	2,086,206	100.0
Private sector - Secteur privé:				
No conditions - Aucune condition	7,107	35.3	1,178,697	45.6
Years of service - Années de service	5,088	25.2	369,367	14.3
Minimum age - Âge minimum	417	2.1	148,895	5.8
Maximum age - Âge maximum	391	1.9	112,169	4.3
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	2,885	14.3	346,236	13.4
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,426	7.1	146,597	5.7
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	1,900	9.4	159,488	6.2
Minimum and maximum age - Âge minimum et âge maximum	275	1.4	35,131	1.4
Other - Autres	316	1.6	41,810	1.6
Variable by sex - Variable selon le sexe	352	1.7	43,785	1.7
Total	20,157	100.0	2,582,175	100.0

A minimum period of service was the sole pre-condition for participation in 26% of the plans and in another 31% service was combined with age, so that some service requirement was found in a total of 57% of all plans. However, these covered less than 30% of all members. For approximately 94% of the plans and members that had a minimum service requirement for plan participation, the required length of service was two years or less.

A minimum and/or maximum age condition was included, as a single condition, in only 6% of all plans, but covering 31% of all plan members.

Amendments to Manitoba's Pension Benefits Act, and legislation implemented by other jurisdictions since the reference date for these data, will have an impact on these eligibility conditions. The Manitoba legislation calls for compulsory membership in an employer's pension plan for each full-time employee hired on or after January 1, 1984 and each part-time employee, hired after that date, that meets the following two requirements: a) two years of consecutive employment with the employer and b) earnings for each of those two years of at least 25% of the C/QPP year's maximum pensionable earnings (YMPE)⁶.

Type of Retirement Benefit

Even though pension plans are frequently designed to provide benefits in the event of death, disability or termination of employment prior to retirement, the main purpose of the plan is to provide a retirement benefit to the member. Amongst the plans operating in Canada, various methods are used to calculate retirement benefits. These methods can be reduced to two broad categories: defined contribution and defined benefit. Under the defined contribution method, the employer and, in the case of contributory plans, the employees are committed to a specified contribution rate. Accrued benefits will vary depending on the amount of contributions accumulated. Under the defined benefit method, benefits are predetermined by a formula and employer contributions are not predetermined but will depend on the costs generated by the pension promised, taking into consideration employee contributions, if any.

Defined contribution plans are essentially money purchase plans, where usually contributions are a fixed percentage of the employee earnings, a fixed dollar amount or a specified number of cents per hour worked. Profit sharing pension plans are a variation of money purchase plans, differing only in the basis on which contributions are made. Contributions by the employer are a function of the firm's profits with a defined minimum rate. These plans are registered as pension plans and should not be confused with Deferred Profit Sharing Plans, which are not included in this survey.

Vingt-six pourcent des régimes n'exigeaient de leurs participants qu'un nombre minimum d'années de service et 31% imposaient en plus, une condition d'âge, de sorte que 57% de l'ensemble des régimes, qui regroupaient d'ailleurs moins de 30% de tous les participants, exigeaient un nombre minimum d'années de service. En fait, pour environ 94% des régimes et des participants qui avaient cette condition d'adhésion, le nombre minimum d'années de service requis était fixé à deux années ou moins.

Seulement 6% de l'ensemble des régimes imposaient un âge minimum et/ou maximum. Toutefois, ces régimes couvraient 31% de tous les participants.

Les changements au "Pension Benefits Act" du Manitoba, ainsi que d'autres mesures législatives analogues créées par d'autres gouvernements, depuis la date de référence de ces données, auront de sérieuses répercussions sur les conditions d'adhésion. Le projet de loi manitobain rend obligatoire l'adhésion à un régime de retraite offert par l'employeur pour chaque employé à temps plein engagé à partir du 1er janvier 1984 et à chaque employé à temps partiel engagé après cette date qui satisfait aux deux exigences suivantes: a) deux années consécutives de service auprès de l'employeur et b) pour chacune de ces deux années, des gains dépassant 25% du maximum des gains annuels ouvrant droit à la pension en vertu des RPC/RRQ⁶.

Genre de prestations de retraite

Bien que les régimes de retraite soient souvent établis de façon à prévoir le service de prestations en cas de décès, d'invalidité ou de cessation d'emploi avant la retraite, leur but premier est de verser des prestations de retraite à leurs participants. Un éventail de méthodes sert au calcul des prestations de retraite des régimes en vigueur au Canada. Il est possible de ramener ces méthodes à deux grandes catégories: les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations déterminées. Dans le premier cas, l'employeur de même que les salariés, s'il s'agit de régimes contributifs, s'engagent à verser des cotisations selon un taux fixe. Les prestations acquises varient en fonction du montant total des cotisations versées. Dans le second cas, les prestations sont établies d'après une méthode de calcul de la rente, et les cotisations de l'employeur ne sont pas déterminées d'avance mais fixées en fonction des coûts liés à la rente promise, compte tenu, s'il y a lieu, des cotisations des salariés.

Les régimes à cotisations déterminées sont essentiellement des régimes à cotisations fixées d'avance dans lesquels les cotisations représentent un pourcentage du salaire, une somme fixe ou un certain nombre de cents par heure travaillée. Les régimes de participation aux bénéfices sont une variante des régimes à cotisations fixées d'avance; la méthode de calcul de la cotisation est la seule chose qui les distingue. Pour ces derniers, la cotisation patronale est fonction des bénéfices de l'entreprise et soumise à un taux minimum. Ces derniers sont considérés comme des régimes de retraite et ne doivent pas être confondus avec les régimes de participation différée aux bénéfices, qui ne sont pas étudiés ici.

⁶ The year's maximum pensionable earnings (YMPE) is a level of earnings, adjusted annually, that relates to the earnings on which contributions must be made and benefits calculated under the Canada and Quebec Pension Plans (C.QPP).

⁶ Le maximum des gains annuels ouvrant droit à la pension (MGAOP) est un niveau de revenu ajusté de façon annuelle sur lequel sont basées les cotisations et les prestations au titre des RPC/RRQ.

Defined benefit plans may be subdivided into two categories: unit benefit and flat benefit plans. In unit benefit plans the benefit is usually based on final earnings or career average earnings. Flat benefit plans, as the term indicates, provide a fixed benefit under a formula that usually disregards the level of earnings of the participants and sometimes even the number of years of plan participation. Such a benefit might be, for example, \$20.00 per month for each year of service.

By far the most prominent category of plans in terms of membership is the unit benefit type. Under unit benefit plans, members earn a unit of pension, usually expressed as a percentage of earnings, for each year of credited service with the employer. The earnings base for the calculation of benefits varies and unit benefit plans can be subdivided into separate classifications subject to the base used. In career average plans the pension is based on the participant's average earnings over the entire period of membership in the plan. Final earnings plans are those for which the unit of pension for each year of credited service is expressed as a fixed percentage of the employee's earnings at retirement. In final average earnings plans the earnings base is the average of earnings over a specified period immediately before retirement and in average best plans it is the average during a specified period of the employee's highest earnings.

In recent years the earnings bases for some career average plans have been amended from the average of earnings of all the years of participation by the members to the average of earnings of a period of time starting on a recent specific date. For example, the earnings considered may be only those since January 1, 1980. Unfortunately no data are available on the extent of this practice and although some argument may be made that such plans, particularly if the earnings base is frequently updated, might be considered as final average earnings plans, they continue to be treated in this study as career average.

Another development that has gained increasing popularity in recent years is the creation of plans that have a defined benefit formula (usually flat benefit) and also a defined employer contribution rate. These plans are usually for union workers and the contribution frequently is negotiated with the employer(s). These plans are included in this study as defined benefit plans and must not be confused with "composite" plans. This latter group of plans have a defined benefit formula supported in total by employer contributions, coupled with a money purchase arrangement for employee contributions only.

One of the most interesting developments that took place in plan design from 1984 to 1986 was the dramatic increase in the number of money purchase plans. Of the 5,295 new plans registered between 1984 and 1986, 84% had a defined contribution formula. Moreover, more than 160 plans were

Les régimes à prestations déterminées se répartissent en deux catégories: les régimes à pourcentage de salaire et les régimes à rentes forfaitaires. Les premiers sont généralement basés sur le salaire final ou le salaire moyen de la carrière. Les régimes à rentes forfaitaires prévoient une rente de retraite fixe, établie habituellement sans égard au niveau de salaire des participants et, parfois même, au nombre d'années de participation. Ce pourrait être, par exemple, une rente de \$20 par mois par année de service.

Les régimes pourcentage de salaire sont de loin les plus importants en ce qui a trait à la participation. Les participants à ces régimes acquièrent un élément de retraite, habituellement exprimé en pourcentage du salaire, pour chaque année de service accumulée auprès de l'employeur. Le salaire servant de base au calcul de la rente varie et les régimes pourcentage de salaire peuvent être répartis en diverses catégories, selon ce salaire de base. Dans le cas des régimes salaire moyen de la carrière, la rente est calculée en fonction du salaire moyen du participant durant toute sa période de cotisation. Quant aux régimes salaire de fin de carrière, il s'agit de régimes pour lesquels l'élément de retraite correspondant à chaque année de service accumulée est exprimé en pourcentage fixe du revenu du salarié au moment de sa retraite. La rente de retraite est calculée en fonction du salaire moyen d'une période arrêlée précédant immédiatement la retraite, dans le cas des régimes salaire moyen de fin de carrière, et en fonction de la moyenne des plus hauts salaires durant une période déterminée de la carrière dans celui des régimes salaire maximal moyen.

Ces dernières années, le salaire servant de base au calcul des rentes de certains régimes "salaire moyen de la carrière" a changé, passant du salaire moyen du participant durant toute sa période de cotisation au salaire moyen au cours d'une période débutant à une date récente précise. Les salaires considérés pourraient par exemple être uniquement ceux reçus depuis le 1er janvier 1980. Ne sachant malheureusement pas dans quelle mesure cette pratique est répandue, nous continuons de traiter ces régimes comme des régimes "salaire moyen de la carrière", même si certains pourraient les considérer comme des régimes "salaire moyen de fin de carrière", particulièrement si la période du salaire de base est souvent rapprochée.

La création de régimes possédant à la fois une formule de prestations déterminées (habituellement une rente forfaitaire) et un taux fixe de cotisation de l'employeur a également connu une popularité croissante ces dernières années. Ces régimes sont habituellement offerts aux travailleurs syndiqués, et le montant des cotisations fait souvent l'objet de négociations avec l'employeur. Nous les avons classés, aux fins de cette étude, avec les régimes à prestations déterminées, et il ne faut pas les confondre avec les régimes mixtes. Ces derniers prévoient des prestations déterminées entièrement assumées par les cotisations patronales ainsi que des cotisations déterminées dans le cas de l'employé seulement.

En ce qui concerne la structure des régimes, l'augmentation considérable entre 1984 et 1986 du nombre de régimes à cotisations déterminées constitue le fait le plus intéressant. Des 5,295 nouveaux régimes établis entre ces deux années, 84% prévoyaient des cotisations déterminées; de plus, au cours de cette même période, plus de 160

amended during that period of time from defined benefit to defined contribution. It must be remembered that the regulations governing pension plans for significant shareholders prohibit defined benefit formulae and 58% of the 5,295 new plans were specifically for these individuals. Nevertheless, this trend towards defined contribution plans is significant, particularly in view of the fact that from 1970 to 1982 the number of defined contribution plans declined continuously, both in real as well as relative terms. As can be seen in Text Table 13 and Figure VI, from 1982 to 1986, the number of defined contribution plans doubled, rising from 6,108 to 12,637. As a proportion of the total number of plans, they grew from 40% to 60%.

Even though defined contribution plans in 1986 were the most dominant in terms of number of plans they covered only 325,320 participants, just 7% of all members. Over 60% of the members participated in plans where pension credits are based on earnings close to retirement, i.e. final, final average and average best plans. These 2.8 million members were covered by 3,689 plans, 17.5% of the total.

régimes à prestations déterminées ont été transformés pour devenir des régimes à cotisations déterminées. Rappelons que les règlements gouvernementaux qui régissent les régimes de retraite des principaux actionnaires interdisent l'octroi des prestations déterminées, et que 58% des 5,295 nouveaux régimes s'adressent précisément à ces personnes. La tendance vers les régimes à cotisations déterminées demeure néanmoins marquée, particulièrement si l'on considère qu'entre 1970 et 1982 leur nombre avait baissé de façon continue, tant en termes réels que relatifs, alors que, comme on peut le voir au tableau explicatif 13 et à la figure VI, de 1982 à 1986, ils sont passés de 40% à 60% du total, et leur nombre qui était de 6,108 en 1982 est maintenant de 12,637, soit le double de ce qu'il était en 1982.

Malgré le fait qu'en 1986, les régimes à cotisations déterminées ont dominé quant à leur nombre, ils ne comptaient que 325,320 adhérents, soit seulement 7% de tous les participants. Environ 2.8 millions d'adhérents ou 60% du total participaient à des régimes où les droits à la retraite sont calculés en fonction du revenu du salarié précédant sa retraite, c.-à-d. des régimes salaire final, salaire moyen de fin de carrière ou des régimes salaire maximal moyen. Ces 2.8 millions d'adhérents étaient répartis dans 3,689 régimes, soit 17.5% de l'ensemble.

TEXT TABLE 13.

Plans and Members by Type of Benefit, 1982, 1984 and 1986

TABLEAU EXPLICATIF 13.

Régimes et participants selon le genre de prestations, 1982, 1984 et 1986

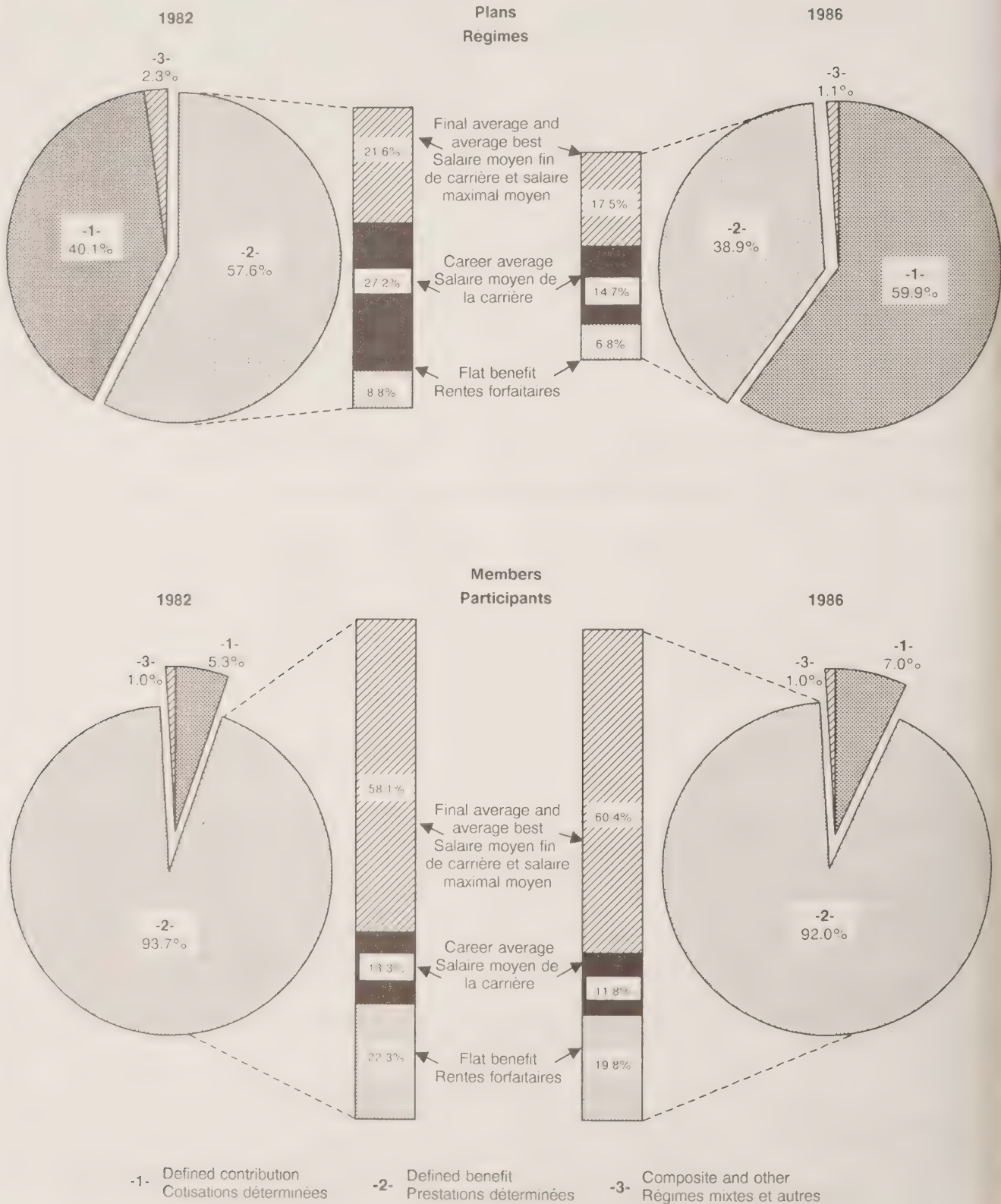
	1982				1984				1986			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Defined contribution plans – Régimes à cotisations déterminées:												
Money purchase – Cotisations déterminées	5,957	39.1	226,558	4.9	8,613	48.6	252,498	5.5	12,163	57.7	310,442	6.6
Profit sharing – Participation aux bénéfices	151	1.0	19,175	0.4	417	2.4	16,125	0.4	474	2.2	14,878	0.3
Total	6,108	40.1	245,733	5.3	9,030	51.0	268,623	5.9	12,637	59.9	325,320	7.0
Defined benefit plans – Régimes à prestations déterminées:												
Final earnings ¹ – Salaire final	3,295	21.6	2,705,432	58.1	3,472	19.6	2,720,709	59.6	3,689	17.5	2,817,898	60.4
Career average earnings – Salaire moyen de la carrière	4,140	27.2	618,886	13.3	3,562	20.1	592,030	13.0	3,096	14.7	551,707	11.8
Flat benefit – Rentes forfaitaires	1,340	8.8	1,039,335	22.3	1,352	7.6	930,509	20.4	1,430	6.8	926,086	19.8
Total	8,775	57.6	4,363,653	93.7	8,386	47.3	4,243,248	93.0	8,215	38.9	4,295,691	92.0
Composite and other plans – Régimes mixtes et autres régimes	349	2.3	48,549	1.0	295	1.7	52,752	1.2	242	1.1	47,370	1.0
Grand total – Total general	15,232	100.0	4,657,935	100.0	17,711	100.0	4,564,623	100.0	21,094	100.0	4,668,381	100.0

¹ Includes final average earnings and average best earnings plans.

Ci-inclus les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

Figure VI

Pension Plans and Membership by Type of Benefit, 1982 and 1986
Régimes et participants selon le genre de prestations, 1982 et 1986



Ranking second in terms of members were flat benefit plans, which in the years previous to 1982 recorded consistent increases in both number of plans and members. From 1982 to 1986, however, the number of flat benefit plans increased by only 6.7% (from 1,340 to 1,430), whereas the number of members decreased substantially from 1,039,335 to 926,086, a decline of greater than 11%. The 3,096 career average plans in 1986 were 466 or 13% fewer than the 3,562 recorded in 1984. Membership in such plans also declined (by about 7%) from the 1984 level, to just under 552,000 in 1986.

An examination of plans in the public and private sectors reveals that the provisions of the plans in the public sector are generally better than those of plans for private sector workers. More than 94% of the members of public sector plans are in plans where pension credits are based on earnings close to retirement, a period of the employee's highest earnings. In the private sector, however, only 33% of the members accrue pensions based on such high earnings.

Integration with Canada and Quebec Pension Plans

For purposes of this report "integrated plans" are defined as those that provide a lower level of contributions and/or benefits on all or part of the year's maximum pensionable earnings (YMPE) under the Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP) or that provide for pensions to be reduced by all or part of the C/QPP benefits.

As can be seen in Text Table 14, from 1970 to 1980 the incidence of integration increased in terms of the proportion of plans and declined slightly with regard to the percentage of membership. In 1970 one third of the pension plans in Canada, covering three quarters of the plan members, were integrated with the C/QPP. These proportions had changed by the beginning of 1980 to 41% of the plans and 69% of the members. Since 1980 integration has decreased in relative terms with regard to both plans and members, declining to 25% and 67%, respectively, in 1986.

The reason for the drop in the percentage of integrated plans from 1980 to 1986 is that most of the new plans registered during that period were for significant shareholders and these plans are generally not integrated. In fact, almost 93% of the 5,295 new plans introduced between 1984 and 1986 were not integrated. Furthermore, an analysis of the 15,799 plans active in both 1984 and 1986 indicates that about 80 were amended during that period from integrated to non-integrated status.

Les régimes à rentes forfaitaires, dont le nombre et l'effectif se sont accrus de façon constante au cours des années précédant 1982, viennent au deuxième rang pour ce qui est du nombre d'adhérents. Cependant, de 1982 à 1986, même si le nombre de régimes à rentes forfaitaires n'a augmenté que de 6.7%, passant de 1,340 à 1,430, la participation à ces régimes accusait un recul net, tombant de 1,039,335 à 926,086 adhérents, soit une diminution de plus de 11%. En 1986, on a compté 3,096 régimes "salaire moyen de la carrière", soit 466 ou 13% de moins que les 3,562 relevés en 1984; la participation à ces régimes a également diminué et atteignait 552,000 en 1986, soit 7% de moins qu'en 1984.

Un examen attentif des régimes offerts dans les deux secteurs révèle qu'en règle générale, les conditions des régimes du secteur public sont plus avantageuses que celles auxquelles les travailleurs du secteur privé doivent se soumettre. Plus de 94% des travailleurs du secteur public participent à des régimes où les droits à la retraite sont calculés en fonction du revenu du salarié précédant sa retraite, période durant laquelle il touche son salaire maximal. Dans le secteur privé, 33% des participants accumulent des droits à la retraite fondés sur de tels gains élevés.

Coordination aux régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec

Aux fins de la présente étude, les "régimes coordonnés" désignent les régimes qui prévoient la réduction des prestations ou des cotisations (ou des deux) sur la totalité ou une partie du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAOP) en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ), ou qui prévoient que la totalité ou une partie des prestations du RPC/RRQ sera déduite des rentes.

Comme on peut le voir au tableau explicatif 14, de 1970 à 1980, la prise en compte de la coordination s'est accrue en terme de régimes, mais a régressé quelque peu en terme d'adhérents. En 1970, le tiers des régimes de retraite au Canada était coordonné avec le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, et regroupait les trois quarts des participants. Au début de 1980, ces proportions étaient passées à 41% des régimes et 69% des participants. En 1986, la proportion des régimes coordonnés et des participants qui y étaient inscrits a diminué et est passé à 25% et 67% respectivement.

La raison pour laquelle le pourcentage des régimes coordonnés a baissé entre 1980 et 1986, est que la plupart des nouveaux régimes établis durant cette période, ont été créés à l'intention des actionnaires principaux qui sont généralement non coordonnés. C'est en fait le cas de près de 93% des 5,295 nouveaux régimes établis au cours de cette période. En outre, selon une analyse des 15,799 régimes actifs en 1984 et en 1986, environ 80 ont été modifiés: de coordonnés, ils sont devenus non coordonnés.

TEXT TABLE 14.

Integrated and Non-Integrated Plans, by Sector, 1970, 1980 and 1986

TABLEAU EXPLICATIF 14.

Régimes coordonnés et non coordonnés par secteur, 1970, 1980 et 1986

Sector Secteur	1970				1980				1986			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors – Les deux secteurs:												
Integrated plans – Régimes coordonnés	5,379	33.3	2,103,984	74.5	6,038	41.4	3,072,609	68.7	5,198	24.6	3,107,905	66.6
Non-Integrated plans – Régimes non coordonnés	10,758	66.7	718,352	25.5	8,548	58.6	1,402,820	31.3	15,896	75.4	1,560,476	33.4
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	21,094	100.0	4,668,381	100.0
Public sector – Secteur public:												
Integrated plans – Régimes coordonnés	399	56.0	1,203,187	94.7	351	50.9	1,907,050	96.8	401	42.8	1,888,522	90.5
Non-Integrated plans – Régimes non coordonnés	313	44.0	67,584	5.3	339	49.1	62,881	3.2	536	57.2	197,684	9.5
Total	712	100.0	1,270,771	100.0	690	100.0	1,969,931	100.0	937	100.0	2,086,206	100.0
Private sector – Secteur privé:												
Integrated plans – Régimes coordonnés	4,980	32.3	900,797	58.1	5,687	40.9	1,165,559	46.5	4,797	23.8	1,219,383	47.2
Non-Integrated plans – Régimes non coordonnés	10,445	67.7	650,768	41.9	8,209	59.1	1,339,939	53.5	15,360	76.2	1,362,792	52.8
Total	15,425	100.0	1,551,565	100.0	13,896	100.0	2,505,498	100.0	20,157	100.0	2,582,175	100.0

The high ratio of members in integrated plans is largely due to the impact of the public sector. In 1986 more than 90% of the public sector members were in integrated plans. In contrast, just 47% of the members in the private sector were in plans that were integrated, a considerable decline from the 58% in 1970.

Integration was most prevalent in unit benefit plans, particularly in terms of membership. At the beginning of 1986, 55% of all unit benefit plans were integrated and these plans covered 89% of the members of this type of plan. In the case of money purchase plans, only 10% of the plans, covering 26% of all members in money purchase plans, were integrated. Integration was practically non-existent in the 1,421 flat benefit plans of which only 9, covering just 0.1% of the members of these plans, were integrated.

Benefit Rates

At the beginning of 1986, 92% of pension plan members were covered by defined benefit plans. The trends in benefit rates in these plans are analysed separately for unit benefit and flat benefit plans.

Le taux élevé de participation aux régimes coordonnés est imputable essentiellement à l'importance considérable des régimes du secteur public, où plus de 90% des participants étaient inscrits à des régimes coordonnés en 1986. Par contre, seulement 47% des adhérents dans le secteur privé participaient à des régimes coordonnés, ce qui représente une baisse considérable par rapport au pourcentage observé en 1970 qui était de 58%.

Les régimes coordonnés étaient les plus répandus parmi les régimes à pourcentage de salaire, surtout en ce qui a trait au nombre de participants. Au début de 1986, quelques 55% de tous les régimes à pourcentage de salaire étaient coordonnés et regroupaient 89% des participants à ces régimes. Seulement 10% des régimes à cotisations fixées d'avance étaient coordonnés et représentaient 26% de tous les participants aux régimes à cotisations déterminées. Enfin, on n'a dénombré que 9 régimes coordonnés parmi les 1,421 régimes à rentes forfaitaires et ils ne regroupaient que 0.1% des participants à l'ensemble des régimes de cette catégorie.

Taux de prestations

Au début de 1986, 92% des participants étaient inscrits à des régimes à prestations déterminées. Les tendances relatives aux taux de prestations des régimes à pourcentage de salaire et des régimes à rentes forfaitaires font ici l'objet d'une analyse distincte.

Unit Benefit Plans

The integration of benefit rates of pension plans with the C/QPP presents some difficulty in identifying the proper level of benefit. In Text Table 15 the full benefit rate was used for integrated plans regardless of whether a lesser benefit applied to earnings below the YMPE or whether the ultimate pension credit was reduced by all or part of the C/QPP benefit.

Régimes pourcentage de salaire

Comme dans le cas des taux de cotisations des salariés, la coordination des régimes au RPC et au RRQ ne permet pas d'établir aisément le taux de prestations approprié. Dans le tableau explicatif 15, le plein taux de prestations a été utilisé pour les régimes coordonnés, peu importe que les prestations applicables aux gains inférieurs au MGAOP aient été réduites en tout ou en partie ou que les droits à la retraite acquis aient pu être défalqués d'un montant équivalent à la totalité ou à une partie des prestations du RPC ou du RRQ.

TEXT TABLE 15.

Benefit Rates for Members in Unit Benefit Plans, by Earnings Base, 1970, 1980 and 1986

TABLEAU EXPLICATIF 15.

Taux de prestations pour les participants des régimes pourcentage de salaire selon la base des gains, 1970, 1980 et 1986

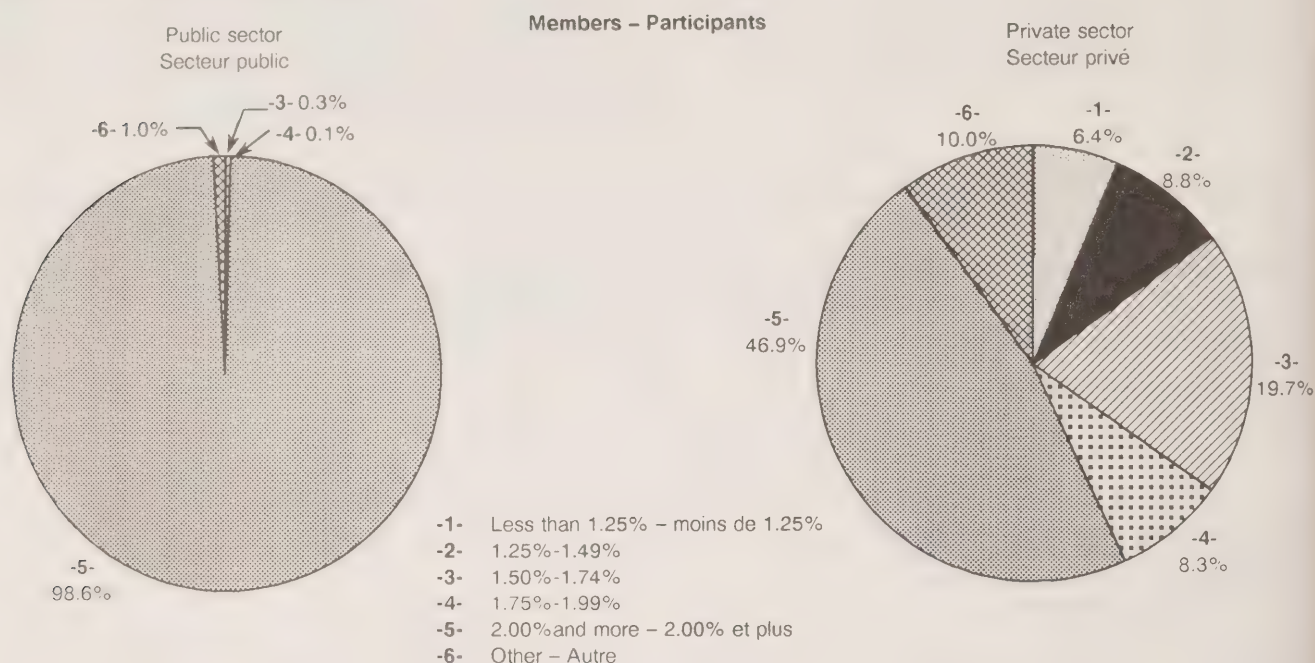
Benefit rate group ¹	1970		1980		1986	
Groupe de taux de prestations ¹						
	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre	
Members in final, final average and average best earnings plans – Participants aux régimes salaire final, moyen de fin de carrière et maximal moyen:						
Less than 1.00% – Moins de 1.00%	9,185	0.6	12,860	0.5	10,601	0.4
1.00%-1.24%	135,747	9.5	39,418	1.5	37,486	1.3
1.25%-1.49%	54,679	3.8	97,012	3.7	98,115	3.5
1.50%-1.74%	89,647	6.2	174,917	6.7	191,543	6.8
1.75%-1.99%	17,054	1.2	52,017	2.0	71,460	2.5
2.00% and over – et plus	1,051,406	73.2	2,098,884	80.2	2,287,075	81.2
Variable by sex – Variable selon le sexe	2,651	0.2	1,465	--	996	--
Other – Autres	75,959	5.3	140,993	5.4	120,622	4.3
Total	1,436,328	100.0	2,617,566	100.0	2,817,898	100.0
Members in career average earnings plans – Participants aux régimes salaire moyen de la carrière:						
Less than 1.00% – Moins de 1.00%	3,605	0.5	28,742	4.8	13,150	2.4
1.00%-1.24%	45,094	6.6	20,162	3.3	24,210	4.4
1.25%-1.49%	11,490	1.7	14,275	2.3	19,110	3.5
1.50%-1.74%	131,505	19.4	84,302	13.9	78,396	14.2
1.75%-1.99%	72,845	10.7	66,472	11.0	41,181	7.5
2.00% and over – et plus	332,640	49.0	361,387	59.8	343,802	62.3
Variable by sex – Variable selon le sexe	2,707	0.4	587	0.1	136	--
Other – Autres	79,745	11.7	27,761	4.6	31,722	5.7
Total	679,631	100.0	603,688	100.0	551,707	100.0
Members in all unit benefit plans – Participants à tous les régimes pourcentage de salaire:						
Less than 1.00% – Moins de 1.00%	12,790	0.6	41,602	1.3	23,751	0.7
1.00%-1.24%	180,841	8.5	59,580	1.8	61,696	1.8
1.25%-1.49%	66,169	3.1	111,287	3.5	117,225	3.5
1.50%-1.74%	221,152	10.5	259,219	8.0	269,939	8.0
1.75%-1.99%	89,899	4.2	118,489	3.7	112,641	3.3
2.00% and over – et plus	1,384,046	65.4	2,460,271	76.4	2,630,877	78.1
Variable by sex – Variable selon le sexe	5,358	0.3	2,052	0.1	1,132	--
Other – Autres	155,704	7.4	168,754	5.2	152,344	4.5
Total	2,115,959	100.0	3,221,254	100.0	3,369,605	100.0

Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit.

Les régimes coordonnés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en-deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la rente finale, de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC/RRQ, ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les prestations.

Figure VII

Benefit Rates for Members in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors, 1986
Taux de prestations des participants aux régimes pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé, 1986



Since more than 72% of the members of all plans participate in unit benefit plans, the benefit rates under this type of plan are very significant within the overall employer-sponsored pension system. More than 78% of all members of unit benefit plans at the beginning of 1986 were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service.

The earnings base on which pension credits were calculated consisted of earnings at or close to retirement for 84% of all unit benefit plan members. The remaining 16% of the members of unit benefit plans were subject to a career average benefit formula. At the beginning of 1986, greater than 62% of these members were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service, significantly less than the 81% recorded for final, final average and average best plans.

In some 379 unit benefit plans with 152,344 members the benefit formula could not be tabulated as a specific percentage of the employees' pensionable earnings for each year of participation. In these cases, the formula is classified as "Other" in Text Table 15.

Étant donné que plus de 72% des participants à tous les régimes sont inscrits à des régimes pourcentage de salaire, les taux de prestations offerts en vertu de ces régimes revêtent une très grande importance dans l'ensemble des régimes de retraite offerts par l'employeur. Au début de 1986, plus de 78% des participants à des régimes pourcentage de salaire touchaient des droits à la retraite de 2% ou plus pour chaque année de service accumulée.

Le salaire servant de base au calcul des droits à la retraite était celui touché à la fin de la carrière ou au moment de la retraite dans le cas de près de 84% des participants à des régimes pourcentage de salaire. Les derniers 16% de participants aux régimes pourcentage de salaire adhéraient à des régimes salaire moyen de la carrière. Au début de 1986, plus de 62% d'entre eux avaient acquis des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leur salaire pour chaque année de service accumulée, ce qui est nettement inférieur au pourcentage de 81% enregistré pour les régimes salaire de fin de carrière, salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

Quelques 379 régimes pourcentage de salaire, regroupant 152,344 participants, dont la rente n'est pas calculée d'après un pourcentage précis du salaire cotisable pour chaque année de participation sont classés dans la catégorie "Autres" du tableau explicatif 15. Cette catégorie comprend les régimes

Included were plans for which different rates applied for different classes of employees, plans where the pension was partially reduced by the benefit paid under the Old Age Security program, or plans where the formula was a combination of rates for different levels of earnings.

As with other plan characteristics, the difference in benefit rates between the public and private sectors was quite significant and can be seen in Figure VII. Virtually all (99%) public sector members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of final average or average best earnings for each year of credited service. Only 3% of the public sector unit benefit plan members belonged to career average plans. In the private sector, 47% of the members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings. Furthermore, pension credits were based on final average or average best earnings for just 64% of the private sector unit benefit plan members. The remaining 36% of the members were subject to a career average formula.

en vertu desquels les taux de prestations diffèrent selon la catégorie professionnelle, ceux en vertu desquels la rente versée aux termes du Régime de la sécurité de la vieillesse est déduite en partie des prestations prévues et ceux dont la méthode de calcul de la rente est fondée sur un ensemble de taux correspondant à diverses tranches de gains.

Comme dans le cas des autres caractéristiques des régimes, les taux de prestations varient considérablement entre le secteur public et le secteur privé. La figure VII met en lumière ces différences pour l'ensemble des régimes pourcentage de salaire. Dans le secteur public, la quasi-totalité des participants (99%) à des régimes pourcentage de salaire acquièrent des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leur salaire moyen de fin de carrière ou de leur salaire maximal moyen pour chaque année de service accumulée. Seulement 3% des participants aux régimes pourcentage de salaire du secteur public étaient inscrits à des régimes salaire moyen de la carrière. Dans le secteur privé, 47% des adhérents aux régimes pourcentage de salaire obtenaient des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leurs gains. En outre, les droits à retraite étaient établis en fonction du salaire moyen de fin de carrière ou du salaire maximal moyen pour seulement 64% des participants à un régime pourcentage de salaire du secteur privé; les autres 36% étaient visés par la méthode de calcul des gains moyens de la carrière.

TEXT TABLE 16.

Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1970, 1980 and 1986

TABLEAU EXPLICATIF 16. Taux de prestations des régimes à rentes forfaitaires, 1970, 1980 et 1986

Benefit rate (monthly pension for each year of credited service)

Taux de prestations (prestations mensuelles pour chaque année de service)

	1970		1980		1986	
	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre	
Plans - Régimes:						
\$ 0-\$4.99	368	49.6	199	15.9	87	6.1
5.00- 6.99	96	12.9	286	22.8	143	10.0
7.00- 7.99	3	0.4	112	8.9	74	5.2
8.00- 9.99	1	0.1	192	15.3	158	11.0
10.00-11.99	9	1.2	134	10.7	232	16.2
12.00-13.99	-	-	39	3.1	149	10.4
14.00-15.99	-	-	32	2.6	132	9.2
16.00-17.99	1	0.1	15	1.2	99	6.9
18.00-19.99	-	-	7	0.6	32	2.2
20 and over - et plus	6	0.8	32	2.6	144	10.1
Variable by sex - Variable selon et sexe	7.	0.9	3	0.2	4	0.3
Other ¹ - Autres ¹	251	33.8	202	16.1	176	12.3
Total	742	100.0	1,253	100.0	1,430	100.0
Members - Participants:						
\$ 0- \$4.99	141,581	33.3	54,661	5.6	34,592	3.7
5.00- 6.99	138,993	32.7	75,882	7.8	28,210	3.0
7.00- 7.99	2,808	0.7	36,342	3.7	26,475	2.9
8.00- 9.99	4	--	91,049	9.4	25,373	2.7
10.00-11.99	191	--	139,557	14.3	109,948	11.9
12.00-13.99	-	--	51,319	5.3	71,867	7.8
14.00-15.99	-	--	236,972	24.4	110,467	11.9
16.00-17.99	2	--	13,958	1.4	48,760	5.3
18.00-19.99	-	--	5,024	0.5	25,640	2.8
20 and over - et plus	158	--	97,274	10.0	186,132	20.1
Variable by sex - Variable selon et sexe	2,073	0.5	792	0.1	654	0.1
Other ¹ - Autres ¹	138,813	32.7	169,909	17.5	257,968	27.9
Total	424,623	100.0	972,739	100.0	926,086	100.0

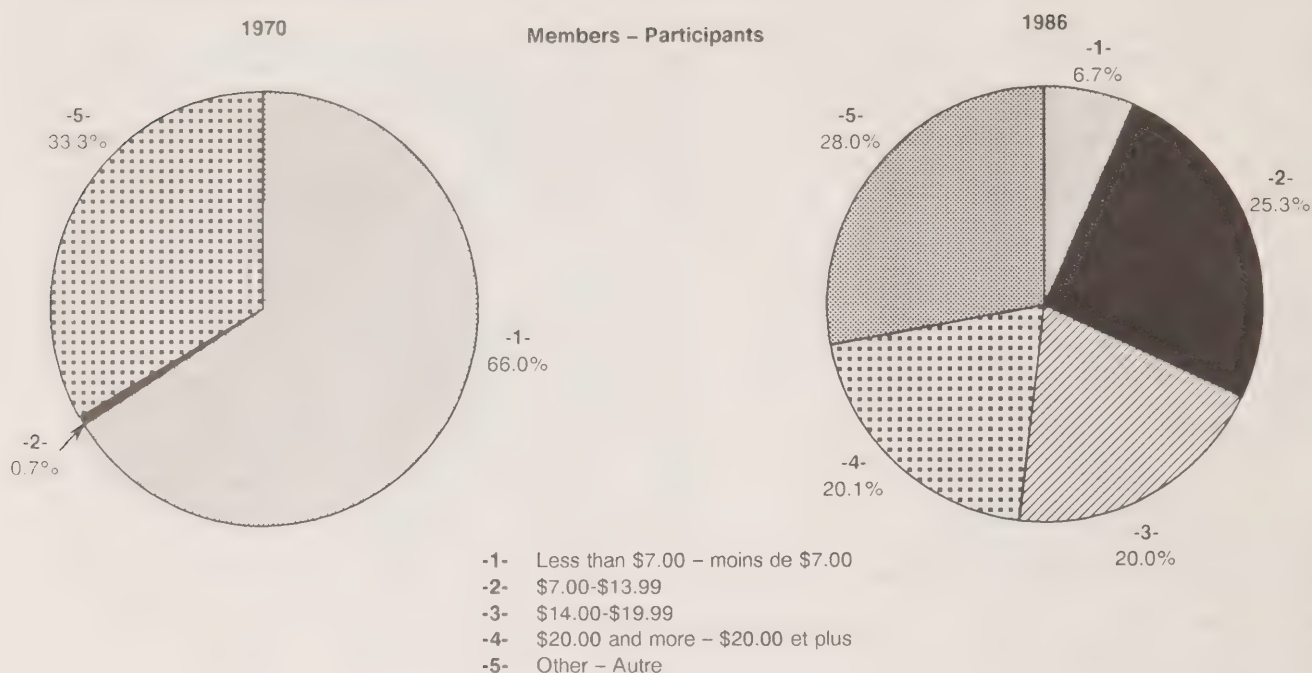
¹ Includes plans integrated with the C/QPP.

¹ Ci-inclus des régimes coordonnés aux RPC/RRQ.

Figure VIII

Benefit Rates for Members in Flat Benefit Plans, 1970 and 1986

Taux de prestations pour les participants aux régimes à rentes forfaitaires, 1970 et 1986



Flat Benefit Plans

Flat benefit plans were also of major importance in the overall pension system, particularly in the private sector where they accounted for greater than 35% of all members at the beginning of 1986. Since flat benefit plans were almost exclusively in the private sector this analysis does not attempt to compare benefit rates by sector. Only 13 flat benefit plans, covering just 10,195 members, were in the public sector in 1986.

Integration with C/QPP is not significant for flat benefit plans. In 1986 only 9 flat benefit plans with 8,430 members were integrated with the C/QPP, whereby the benefit was offset by all or part of the C/QPP pension.

As may be seen in Text Table 16 and Figure VIII, the level of benefits under these plans increased steadily over the past 16 years. In 1970, 66% of the members were entitled to a monthly pension credit of less than \$7.00 for each year of service. By 1980 this

Régimes à rentes forfaitaires

Les régimes à rentes forfaitaires occupent également une place importante dans l'ensemble des régimes, en particulier dans le secteur privé où ils regroupaient 35% des participants au début de 1986. Comme ces régimes se retrouvent presque exclusivement dans le secteur privé, nous n'avons pas tenté d'établir de comparaisons entre les taux de prestations par secteur. En 1986, il n'y avait que 13 régimes à rentes forfaitaires dans le secteur public et ils ne regroupaient que 10,195 participants.

La question de coordination aux RPC/RRQ ne se pose pas dans le cas des régimes à rentes forfaitaires. En 1986, seulement 9 régimes de cette catégorie, comptant 8,430 membres, ont fait l'objet d'une coordination au RPC et au RRQ, aux termes de laquelle la rente était réduite en tout ou en partie de la rente prévue par le RPC et le RRQ.

Tel qu'il est indiqué au tableau explicatif 16 et à la figure VIII, le niveau des prestations versées aux termes de ces régimes a marqué une progression constante de 1970 à 1986. En 1970, 66% des participants touchaient des droits à une rente mensuelle de moins de \$7.00 pour chaque année de

proportion had reduced to just over 13% and by 1986 less than 7% of the total flat benefit plan members had a monthly benefit rate of less than \$7.00 for each year of pensionable service. At the opposite end of the scale, the number of members in plans that provided benefits of \$20.00 or more per month for each year of service increased from a negligible number in 1970 to 186,132 or greater than 20% of the total at the beginning of 1986.

Nearly 28% of the members were in plans in which the benefit rates could not be allocated to a single range and therefore were classified as "Other". Included in this group were plans that did not provide a uniform benefit for all members, plans that provided for a reduction in benefits in consideration of the C/QPP pension and plans that provided a fixed dollar pension for all employees after the completion of some minimum period of service.

Employee Contribution Rates

As was indicated in an earlier section on contributory and non-contributory plans, of the 21,094 plans in operation at the beginning of 1986, 11,184 were contributory, i.e. the members were required to make contributions, and these plans covered 69% of all plan members.

Analysis of required contribution rates was hampered to some degree by the contribution structure that emerged from integration of pension plans with the C/QPP, making direct comparisons with historical data difficult. This difficulty stemmed largely from the two-tier rate structure for most integrated plans wherein a lower rate applied to earnings below the year's maximum pensionable earnings (YMPE) and a higher rate for earnings above the YMPE. In order to provide a common basis for comparison with historical data a tabulation of contributory plans by employee contribution rates was produced using the top rate, i.e. the contribution rate on earnings above the YMPE, as the basis for classification of integrated plans, on the assumption that it represents the total employee "contribution package", with the required C/QPP portion diverted to the public plan and the balance retained in the employer's pension fund. In other words, when combined with the C/QPP portion, total contributions approximate the amount that would have been payable if the top rate only had been applied to all earnings. Text Table 17 shows the distribution of all employee contribution rates on this basis.

As can be seen in Text Table 17, at the beginning of 1986, almost 46% of the members in contributory plans were required to contribute at a rate of 7% of salary or more, a slight increase from 1980, when just under 40% contributed at that rate. Virtually all these members were in public sector plans. Not only were very few public sector plans non-contributory, a comparison of the contribution rates in contributory plans in the two sectors revealed a generally higher rate amongst public sector plans (see Figure IX).

service. En 1980, cette proportion était tombée à 13% et en 1986, un peu moins de 7% de l'ensemble des participants aux régimes à rentes forfaitaires touchaient des prestations mensuelles de moins de \$7 pour chaque année de service ouvrant droit à pension. Si l'on examine les limites supérieures de l'échelle, on constate que le nombre de cotisants à des régimes offrant des prestations de \$20 ou plus par mois pour chaque année de service, qui était négligeable en 1970, touchaient 186,132 participants, soit plus de 20% de l'ensemble, au début de 1986.

Près de 28% des participants étaient inscrits à des régimes dont les taux de prestations ne correspondaient à aucune des tranches établies; ils ont été classés dans la catégorie "Autres". Cette dernière comprend les régimes qui n'offraient pas les mêmes prestations à tous leurs participants, les régimes qui réduisaient le montant versé en fonction de la rente prévue par le RPC et le RRQ et, enfin, ceux qui accordaient une rente fixe à tous leurs membres après un minimum d'années de service.

Taux de cotisations des salariés

Comme il a été mentionné dans un des chapitres précédents, sur le total des 21,094 régimes en vigueur au début de 1986, 11,184 étaient des régimes contributifs, c.-à-d. que leurs membres devaient verser des cotisations. Ces régimes regroupaient 69% de l'ensemble des participants.

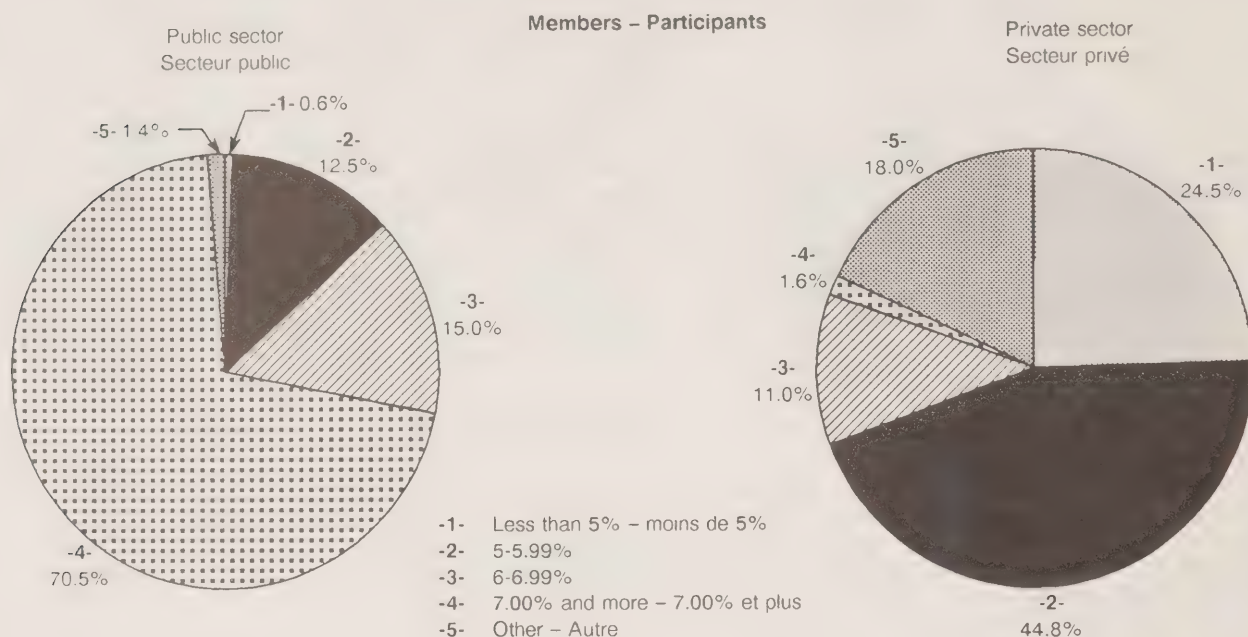
La structure des cotisations établie à la suite de la coordination des régimes de retraite au RPC et au RRQ, a compliqué quelque peu l'analyse des taux de cotisations, rendant ainsi difficile toute comparaison directe avec des données chronologiques. La difficulté résidait essentiellement dans la structure à double taux de la plupart des régimes coordonnés, c'est-à-dire qu'un taux faible était appliqué aux gains inférieurs au MGAOP et un taux élevé était prévu pour les gains supérieurs au MGAOP. Afin de disposer d'une base de comparaison commune avec les données chronologiques, nous avons construit un tableau des régimes contributifs selon les taux de cotisations des salariés en nous fondant sur le taux maximal c.-à-d. le taux de cotisations appliqué aux gains supérieurs au MGAOP, pour classer les régimes coordonnés, en supposant que ce taux correspondait au montant total des cotisations des salariés, la partie requise pour le RPC ou le RRQ étant versée au régime universel et le reste, retenu dans la caisse de l'employeur. En d'autres termes, si on ajoute aux cotisations totales la partie déduite au titre du RPC ou du RRQ, on obtient le montant approximatif qui aurait été payable si seul le taux supérieur avait été appliqué à la totalité des gains. Le tableau explicatif 17 donne la répartition des taux de cotisations de tous les salariés établie sur cette base.

Comme on peut le voir au tableau explicatif 17, et à la figure IX, au début de 1986, près de 46% des adhérents à des régimes contributifs devaient verser des cotisations correspondant à 7% de leur salaire ou plus, soit une augmentation légère par rapport à 1980, puisqu'alors moins de 40% seulement d'entre eux versaient une cotisation de ce niveau. La quasi-totalité de ces cotisants participaient à des régimes du secteur public. Il y avait non seulement très peu de régimes non contributifs dans le secteur public, mais une comparaison des taux de cotisations aux régimes contributifs

Figure IX

Employee Contribution Rates for Members in Contributory Plans in the Public and Private Sectors, 1986

Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, 1986



TEXT TABLE 17.

Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1970, 1980 and 1986

TABLEAU EXPLICATIF 17.

Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs, 1970, 1980 et 1986

Employee contribution ¹ rate group	1970				1980				1986			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 3.00% – Moins de 3.00%	289	2.4	25,608	1.2	481	4.4	65,578	2.1	785	7.0	53,384	1.6
3.00%-3.99%	653	5.4	56,976	2.6	937	8.5	50,302	1.6	1,190	10.6	65,192	2.0
4.00%-4.99%	709	5.8	153,338	6.9	953	8.6	187,026	6.0	1,001	9.0	178,595	5.5
5.00%-5.99%	8,009	65.7	840,074	38.1	6,932	63.1	754,369	24.1	5,451	48.7	781,581	24.1
6.00%-6.99%	487	4.0	464,397	21.1	484	4.4	584,616	18.6	474	4.2	439,027	13.6
7.00%-9.99%	40	0.3	11,107	0.5	102	0.9	1,244,942	39.7	223	2.0	1,479,885	45.7
10.00% and over – et plus	44	0.4	460	--	13	0.1	202	--	86	0.8	863	--
Dollar amounts – Montants en dollars	1,002	8.2	25,734	1.2	366	3.3	24,668	0.7	1,005	9.0	27,895	0.9
Other – Autres	919	7.5	232,077	10.5	690	6.3	212,919	6.8	947	8.5	203,517	6.3
Variable by sex – Variable selon le sexe	40	0.3	394,231	17.9	19	0.2	5,317	0.2	22	0.2	6,880	0.2
Total	12,192	100.0	2,204,002	100.0	10,977	100.0	3,129,939	100.0	11,184	100.0	3,236,819	100.0

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of the C/QPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

Les régimes coordonnés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en-deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations aux RPC RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations, sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les cotisations.

Just over 70% of the members of public sector plans were required to contribute 7% or more of their salary for their pension, compared with 1.6% of the private sector participants.

More than 6% of the members in Text Table 17 were in plans where the contribution rate was classified as "Other". Some of these participants contributed a specified number of cents per hour and for others the contribution rates were variable according to such factors as age, salary and employee classification.

Retirement Ages and Conditions

Pension plans generally provide a variety of retirement ages and conditions. Such terms as normal, special, early and postponed retirement are all or nearly all encountered in most plan texts. Each of these, their frequency of occurrence and their varied conditions as specified in the plans are discussed separately in the following sections. This study excludes any ad hoc practices of employers to induce early or special retirement, but is based only on the actual provisions in the pension plans. Text Table 18 illustrates the different provisions for normal, special, early and postponed retirement for plans and members in the public and private sectors.

Normal Retirement Age

Normal retirement age, for purposes of this report, is defined as the earliest age at which members may retire on the basis of age as a right, and commence receiving full accrued pension payments without reduction. The normal retirement age as specified in each plan is usually the age at which most members retire.

Age 65 has always been the most widely accepted normal retirement age under employer-sponsored pension plans. Text Table 18 shows that in 1986, 88% of all plans covering 63% of the total membership provided for normal retirement at age 65. Nearly 9% of the members were in plans where 60 was the normal retirement age. Another 25% of the members were in plans having "other condition for normal retirement". Included here are members who are required to complete a specific number of years of service, those whose age plus years of service must equal a specified number and those for whom the provisions are different for men and women.

The predominance of age 65 comes into sharper focus when related to membership in private sector plans. More than 76% of the members in the private sector were in plans that had a normal retirement age of 65 compared with just 47% of the public sector members. Age 60 was the normal retirement age for 17% of public sector members, a percentage considerably higher than the 3% for the private sector.

des deux secteurs a révélé que les taux de cotisations à des régimes du secteur public étaient généralement supérieurs; un peu plus de 70% des participants aux régimes contributifs du secteur public devaient verser au moins 7% de leur salaire sous forme de cotisations comparativement à 1.6% des participants aux régimes contributifs du secteur privé.

Plus de 6% des membres participaient à des régimes dont le taux de cotisations était classé dans la catégorie "Autres". Dans certains cas, les participants de cette catégorie devaient verser, au titre des cotisations, une somme fixe en cents par heure de travail, tandis que dans d'autres, les taux de cotisations variaient en fonction de facteurs tels que l'âge, la rémunération et la classification professionnelle.

Âges de la retraite

La majorité des régimes de retraite prévoient un éventail d'âges de retraite et de conditions face à ces possibilités. Ainsi, les expressions âge normal de la retraite, retraite spéciale, retraite anticipée et retraite différée figurent dans la plupart des textes des régimes étudiés. Chacun de ces cas de retraite, leur fréquence et les différentes conditions qui les régissent sont examinés séparément dans ce chapitre. Les différentes méthodes ponctuelles qu'utilisent les employeurs afin d'encourager les retraites anticipées ou spéciales sont exclues ici. Les données qui suivent sont basées uniquement sur les réserves actuelles des régimes de retraite. Le tableau explicatif 18 présente les différents cas de retraite (normale, spéciale, anticipée et différée) pour les secteurs public et privé.

Âge normal de la retraite

Aux fins de la présente étude, l'âge normal de la retraite désigne l'âge à partir duquel les participants peuvent prendre leur retraite et commencer à recevoir le plein montant des prestations qu'ils ont acquises sans aucune réduction. L'âge normal de la retraite précisé dans chaque régime est habituellement l'âge auquel la plupart des participants prennent leur retraite.

Aux termes des régimes de retraite offerts par l'employeur, l'âge normal de la retraite a, en règle générale, toujours été fixé à 65 ans. Le tableau explicatif 18 révèle qu'en 1986, 88% de l'ensemble des régimes, qui comptaient 63% du nombre total d'adhérents, autorisaient leurs membres à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans. Près de 9% des adhérents participaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans. Vingt-cinq pourcent des participants faisaient partie de la catégorie "Autre condition pour la retraite normale" au tableau explicatif 18. Cette catégorie comprend les régimes pour lesquels un nombre spécifique d'années de service est nécessaire pour autoriser la retraite normale ainsi que ceux qui exigent que l'âge et les années de service soient égales à un certain chiffre et enfin ceux qui ont des conditions différentes selon le sexe.

La prédominance de la retraite à l'âge de 65 ans est encore plus frappante parmi les participants aux régimes du secteur privé où 76% participaient à de tels régimes comparativement à 47% pour ceux du secteur public. Pour 17% des participants aux régimes du secteur public, l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans, soit un pourcentage considérablement supérieur à celui de 3% pour les adhérents aux régimes du secteur privé.

TEXT TABLE 18

Provision for Normal, Special, Early and Postponed Retirement, by Sector, 1986

TABLEAU EXPLICATIF 18.

Conditions relatives à la retraite normale, spéciale, anticipée et différée par secteur, 1986

	Both sectors				Public sector				Private sector			
	Les deux secteurs				Secteur public				Secteur privé			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Normal retirement age – Âge normal de la retraite:												
60	1,358	6.4	426,157	9.1	55	5.9	357,410	17.1	1,303	6.5	68,747	2.7
65	18,571	88.0	2,952,352	63.2	795	84.8	978,561	46.9	17,776	88.2	1,973,791	76.4
Other age – Autre âge	375	1.8	104,570	2.2	18	1.9	37,093	1.8	357	1.8	67,477	2.6
Other condition for normal retirement – Autre condition pour la retraite normale	790	3.7	1,185,302	25.4	69	7.4	713,142	34.2	721	3.6	472,160	18.3
Total	21,094	100.0	4,668,381	100.0	937	100.0	2,086,206	100.0	20,157	100.0	2,582,175	100.0
Special retirement permit- ted – Retraite spéciale permise	1,424	6.8	2,321,507	49.7	146	15.6	1,452,426	69.6	1,278	6.3	869,081	33.7
Early retirement permit- ted – Retraite anticipée permise	20,619	97.7	4,480,473	96.0	901	96.2	2,020,309	96.8	19,718	97.8	2,460,164	95.3
Postponed retirement permitted – Retraite différée permise	19,641	93.1	3,968,178	85.0	851	90.8	1,830,115	87.7	18,790	93.2	2,138,063	82.8

Special Retirement

Pressures for earlier retirement have not been reflected in the normal retirement age provisions of pension plans and in fact, as noted above, 65 remains the most prevalent normal retirement age. Whatever trends toward earlier retirement that have developed may be traced to special retirement provisions introduced in recent years. Special retirement in this study refers to a provision of a plan which permits retirement with an unreduced pension at an age younger than the normal retirement age, generally accompanied by some condition such as a minimum number of years of service or the approval of the employer.

Although less than 7% of all plans contained this provision, they covered nearly 50% of all plan members in 1986, up slightly from 42% in 1980. The reason for such a high proportion of members in these few plans was that some of the largest plans in both the public and private sectors provided for special retirement.

Retraite spéciale

Les pressions exercées pour obtenir une retraite anticipée n'ont pas eu d'incidence sur les dispositions des régimes en matière de retraite et, en fait, l'âge de la retraite est le plus souvent fixé à 65 ans, comme nous l'avons signalé plus haut. Les tendances à un abaissement de l'âge de la retraite sont généralement liées aux dispositions de retraite spéciale qui ont fait leur apparition au cours des dernières années. Dans ce bulletin, la "retraite spéciale" désigne une clause spécifiée dans le régime autorisant les participants à prendre leur retraite avant l'âge normal prévu sans que leur rente ne soit réduite. Cette clause est généralement accompagnée d'autres conditions telles que, un nombre minimum d'années de service ou bien l'approbation de l'employeur.

Même si les régimes prévoyant la retraite spéciale ne représentaient qu'une proportion inférieure à 7% en 1986, ils n'en regroupaient pas moins presque 50% de tous les participants, légèrement en hausse par rapport à la proportion de 42% en 1980. Ce pourcentage élevé s'explique par le fait que quelques-uns des régimes les plus importants des secteurs public et privé prévoient la retraite spéciale.

The conditions under which the employee may elect to go on special retirement varied from plan to plan. Most frequently two conditions had to be satisfied, namely, the attainment of a minimum age (most frequently 50 or 55) and the completion of a minimum period of service (generally 14 years or less). Some plans did not specify a minimum age but permitted retirement when service and age totalled a specified amount.

Special retirement is distinctly different from early retirement. With special retirement employees have a right to retire before normal retirement age with a full accrued pension without any reduction, whereas under early retirement the accrued pension becomes payable in a reduced amount.

Early Retirement

In 1986, nearly 98% of all plans, covering 96% of the total membership, provided for the retirement of employees before their normal retirement ages, on a reduced pension. While 44% of the members belonged to plans that specifically provided for early retirement at the request of the employee only, another 46% of all members were in plans that required the employer's consent as well. As in the past, relatively few of the participants (4%) were in plans where early retirement was at the employer's option only and did not require the employee's consent.

Early retirement provisions generally establish some conditions which employees must meet before they become eligible. The most common condition, in terms of membership, was a combination of the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service such as age 55 and ten years of service. While an age and service requirement was included in just 18% of all plans, it applied to 48% of all members in 1986. Nearly 73% of the plans, covering 22% of all members, permitted early retirement upon the attainment of a minimum age only, usually age 55. In a small number of plans, qualification was based on a predetermined figure derived from a combination of age and years of service.

Postponed Retirement

Many pension plans provide for postponed retirement if the employee remains in the employ of the plan sponsor beyond the normal retirement age. Under this arrangement the commencement of the pension is deferred until employment is terminated or until the employee turns 71 years of age, whichever comes first⁷.

⁷ According to the Income Tax Act, retirement can be deferred until the member's 71st birthday, at which time the payment of pension benefits must commence. This does not prevent continued employment past age 71.

Les conditions pour lesquelles le salarié peut opter pour la retraite spéciale varient d'un régime à un autre. Le salarié doit le plus souvent satisfaire deux conditions, c.-à-d. avoir atteint l'âge minimum fixé (le plus souvent 50 ou 55 ans) et avoir travaillé durant un nombre minimum d'années (en général 14 ans et moins). Certains régimes ne précisent pas d'âge minimum, mais autorisent les participants à prendre leur retraite lorsque leur âge et leurs années de service totalisent un certain nombre.

La retraite spéciale n'a rien à voir avec la retraite anticipée. Dans le premier cas, les salariés ont le droit de prendre leur retraite avant l'âge normal et de retirer leurs pleines prestations sans aucune réduction, alors que dans le cas de la retraite anticipée, la rente se trouve réduite.

Retraite anticipée

En 1986, presque tous les régimes (98%) dont les participants constituaient 96% du nombre total d'adhérents offraient à leurs membres la possibilité de prendre leur retraite avant l'âge normal, à la condition de toucher une rente réduite. Bien qu'un grand nombre de participants (44%) pouvaient prendre une retraite anticipée à leur seule demande, 46% devaient également obtenir le consentement de leur employeur. Comme par le passé, relativement peu de participants (4%) étaient inscrits à des régimes aux termes desquels l'octroi de la retraite anticipée était laissé à l'entière discrétion de l'employeur et le consentement du salarié n'était pas nécessaire.

Les salariés doivent habituellement remplir certaines conditions pour être admissibles à la retraite anticipée. Ils doivent le plus souvent avoir atteint un âge minimum, par exemple 55 ans, et avoir travaillé pendant un nombre minimum d'années, disons 10 ans. En 1986, cette condition figurait dans 18% des régimes mais s'appliquait à 48% de tous les participants. Environ 73% des régimes, regroupant 22% des membres, accordaient la retraite anticipée aux participants qui avaient atteint un âge minimum seulement, d'ordinaire 55 ans. Dans un petit nombre de régimes, il fallait que la somme des années de service et de l'âge donne un chiffre établi à l'avance.

Retraite différée

De nombreux régimes de retraite prévoient la retraite différée dans l'éventualité où le salarié demeure au service de l'employeur qui contribue au régime, après l'âge normal de la retraite. En pareil cas, la rente de retraite du salarié en cause ne commence à être versée qu'à la date réelle de sa cessation d'emploi ou lorsqu'il atteint 71 ans (si cette éventualité survient avant sa date réelle de cessation d'emploi)⁷.

⁷ Selon la loi de l'impôt sur le revenu, un individu peut différer sa retraite jusqu'à son 71^e anniversaire. A cet âge, on doit obligatoirement commencer à lui verser ses prestations de retraite, mais cela ne veut pas dire que l'employé doit nécessairement cesser de travailler après son 71^e anniversaire.

In 1986, more than 93% of all plans covering 85% of the total members provided for the postponement of retirement beyond the normal retirement age. For over 48% of the members of these plans postponing retirement required the consent of both the employer and the employee; for another 46% of the members, this option was entirely left to the discretion of the employee.

The proportion of members belonging to plans providing for postponed retirement is up considerably from 1980, when only 69% of the members had that option. This increase can be partially explained by the passage in Quebec and Manitoba of legislation prohibiting mandatory retirement on the grounds of age.

Vesting on Termination of Employment

Vesting, the employee's right on termination of employment before retirement to all or part of the employer contributions paid on his behalf, generally in the form of a deferred pension, has been a common feature of most pension plans in Canada for many years. Usually, however, employees in contributory plans were able to take a refund of their own contributions, in lieu of a deferred pension, thereby forfeiting the employer contributions vested in them.

In part to ensure the provision of vesting, between 1965 and 1969 legislation regulating employer sponsored pension plans was introduced by Ontario, Quebec, Alberta, Saskatchewan and the federal government. Manitoba, Nova Scotia and Newfoundland adopted similar legislation in 1976, 1977 and 1985 respectively. The legislation required plans to provide for the vesting of employer contributions paid in respect of service after the effective dates of the act. It also required that, for members who terminate employment after meeting certain conditions, the employers' vested contributions, together with the employees', if any, must remain "locked-in" to provide the member with a deferred pension commencing at normal retirement age. This means that the employee no longer has the option of taking a refund of his/her own contributions and forfeiting the employers' vested contributions. Under the Ontario, Quebec, Alberta, Nova Scotia, Newfoundland and federal acts, the minimum standard for vesting and locking-in on termination of employment was, as of January 1, 1986, the attainment of age 45 and the completion of 10 years of service. Since that date, a number of important changes have been made to some of these acts which will have a considerable impact on the vesting provisions contained in the plans.

En 1986, 93% de tous les régimes représentant 85% du nombre total d'adhérents offraient la possibilité de retarder la retraite après l'âge normalement prévu. Pour plus de 48% de ces participants, cette possibilité requerrait à la fois le consentement de l'employé et de l'employeur alors que 46% des participants avaient l'entière discrétion quant au moment de leur retraite après l'âge normal.

Depuis 1980, le nombre de participants faisant partie de régimes prévoyant la retraite différée a considérablement augmenté puisqu'alors, seulement 69% pouvaient se prévaloir de cette option. Cette augmentation est en partie dû aux lois du Québec et du Manitoba qui interdisent la discrimination en fonction de l'âge.

Acquisition des droits à la cessation d'emploi

Lorsque l'on parle d'acquisition des droits à la cessation d'emploi, on entend par là que si l'employé quitte son emploi avant l'âge de la retraite, il peut parfois avoir droit, si l'employeur offre cette possibilité, à la totalité ou à une partie des cotisations totales effectuées par l'employeur. Ce montant est habituellement versé sous forme de rente de retraite différée et figure depuis nombre d'années dans la plupart des régimes de retraite offerts par l'employeur au Canada. Les employés participant à des régimes contributifs peuvent habituellement obtenir le remboursement immédiat de leurs propres cotisations, au lieu d'une rente de retraite différée, mais ils perdent alors leurs droits à la quote-part de l'employeur.

Visant en partie à assurer un plus grand respect de l'acquisition des droits, durant la période 1965 à 1969, l'Ontario, le Québec, l'Alberta, la Saskatchewan et l'administration fédérale ont adopté des lois régissant les régimes de retraite offerts par l'employeur. Le Manitoba, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve ont adopté des lois semblables respectivement en 1976, 1977 et 1985. Ces lois stipulaient que les régimes de retraite devaient accorder aux participants qui quittaient leur emploi après avoir répondu à certaines conditions, le droit de toucher la quote-part patronale, après la "date d'habilitation" fixée dans les lois respectives. Elles prévoyaient également l'immobilisation des cotisations versées par l'employeur et, le cas échéant, de celles du salarié afin que ce dernier puisse toucher une rente différée à l'âge normal de la retraite. Dans ce cas, l'employé ne peut recevoir le remboursement de ses propres cotisations mais il ne perd plus ses droits quant aux cotisations de l'employeur. Selon les lois adoptées par les administrations provinciales de l'Ontario, du Québec, de l'Alberta, de la Nouvelle-Écosse, de Terre-Neuve et par l'administration fédérale, la norme établie pour l'acquisition de ces droits et l'immobilisation des cotisations versées par l'employeur à la cessation d'emploi demeure toujours un âge minimal de 45 ans et l'accumulation de 10 années de service. Toutefois, certaines de ces lois ont déjà été amendées et ces changements auront un impact considérable sur les conditions d'acquisition prévues dans les régimes.

Vesting under the Manitoba legislation differed from the legislation of the other jurisdictions since inception in that, not only did it require locking-in after the member had attained age 45 and completed 10 years of service, it also required plans to provide for full vesting after 10 years of service or participation in the plan without an age requirement. However, the locking-in provision did not apply unless the employee was 45 years of age. In August of 1983 the Manitoba Pension Benefits Act was amended to provide for vesting after five years of service effective January 1, 1985, and after two years of service effective January 1, 1990. The 45 and 10 locking-in provision and 10 year vesting rule will continue to apply to pensions earned between 1976 and January 1, 1985.

The vesting and locking-in provisions in the Saskatchewan Pension Benefits Act, which were initially the same as those in the other provincial and federal Acts, were amended in 1980. Under these new provisions, which came into effect on July 1, 1981, but were retroactive with respect to pensions arising from service since January 1, 1969, a member, who has completed at least one year of continuous service and whose age and service total at least 45 at termination of employment while employed in Saskatchewan, is fully vested in a deferred pension commencing at the normal retirement age.

When regulatory pension legislation was first introduced most plans had better vesting conditions than the newly mandated age 45 and 10 years of service requirement. The new regulations had more of an impact with respect to locking-in. The provision for locking-in was simply superimposed on the existing vesting conditions provided for in the plan. Thus, plans with vesting conditions better than those contained in the legislation have a dual set of conditions, with the locking-in provisions of the legislation applying over and above the vesting provision contained in the plan. The effect of this was simply to lock-in that portion of the contributions paid in respect of service after the effective date of the act for those employees meeting the 10 years of service and age 45 standard.

The vesting conditions are presented in Text Table 19. In 1986 only 41 plans, covering just 14,827 members, or less than one half of one percent of the 4.7 million participants, had no vesting at all. For 11% of the plans and 13% of the members the only vesting that applied was that required by legislation. In terms of members, the largest proportion (38%) had vesting after 10 years of service or participation. These members belonged to plans accounting for 25% of the total. For another 38% of the plans, vesting was

Depuis son adoption au Manitoba, la loi qui régit le principe d'acquisition présente une particularité; elle stipule non seulement que la quote-part patronale doit être immobilisée lorsque le participant a atteint l'âge de 45 ans et acquis 10 années de service, mais elle prévoit également l'acquisition intégrale après 10 années de service ou de participation à un régime, quel que soit l'âge du participant. Cependant, la disposition concernant l'immobilisation des cotisations ne s'applique que si le participant a 45 ans et plus. En août 1983, la Loi sur les prestations de pension du Manitoba a été modifiée afin de permettre l'acquisition intégrale après 5 années de service à partir du 1er janvier 1985, et après 2 années à partir du 1er janvier 1990. La disposition concernant l'immobilisation des cotisations à l'âge de 45 ans et après 10 années de service ainsi que l'acquisition intégrale après 10 années continue de s'appliquer aux rentes acquises entre 1976 et le 1er janvier 1985.

Les dispositions de la Loi sur les prestations de retraite de la Saskatchewan, qui étaient initialement les mêmes que celles figurant dans les autres lois provinciales et fédérales, ont été modifiées en 1980. Aux termes de ces nouvelles dispositions, qui sont entrées en vigueur le 1er juillet 1981 mais dont l'application était rétroactive en ce qui concerne les rentes liées aux années de service accumulées depuis le 1er janvier 1969, l'acquisition des droits à la totalité des prestations payables sous forme de rente différée à l'âge normal de la retraite est accordée à tout participant qui a accumulé au moins une année de service continue et dont la somme de l'âge et de la durée de service totalise au moins 45 ans au moment où il quitte son emploi dans la province.

Lorsque les nouvelles lois sur les pensions ont été adoptées, la plupart des régimes offraient de meilleures conditions d'acquisition que celles des nouvelles dispositions imposant le versement de prestations à l'âge de 45 ans, après 10 années de service. Ces nouvelles dispositions étaient toutefois plus efficaces en ce qui concerne la clause relative à l'immobilisation. Pour satisfaire aux exigences de la loi à cet égard, cette clause a été simplement rajoutée aux conditions d'acquisition déjà en vigueur. Ainsi, les régimes modifiés en fonction de ces dispositions comportent deux conditions superposées applicables nonobstant toute condition antérieure. L'application de cette seconde clause portant sur l'immobilisation, pour les régimes qui offraient auparavant des conditions plus souples que celles imposées par la loi, a tout simplement eu pour effet d'immobiliser la part des cotisations versées par l'employeur au titre des années de service après la date d'habilitation, pour les employés qui quittent leur emploi après 10 ans de service et à l'âge de 45 ans.

Le tableau explicatif 19 présente un résumé des conditions d'acquisition des régimes. En 1986, il y avait 41 régimes regroupant seulement 14,827 adhérents, soit moins d'une demie de 1% des 4.7 millions de participants, qui ne comportaient aucune condition d'acquisition. Dans le cas de 11% des régimes et de 13% des participants, la seule condition d'acquisition prévue était celle imposée par la loi. Pour 25% des régimes, regroupant la plus grande proportion de membres (38%), l'acquisition ne pouvait se faire qu'après 10 années de service ou de participation. En 1986, près de

immediate and full upon joining, but these plans covered just 6% of the members. The number of plans with this condition increased significantly from 1980 when just 13% had immediate vesting. This growth, again, was the result of the registration of a large number of plans for significant shareholders. These plans tended to provide this type of vesting almost exclusively.

38% des régimes donnaient droit à l'acquisition immédiate et intégrale dès l'adhésion, mais ces régimes couvraient 6% des participants. Le nombre de régimes comportant cette condition a augmenté considérablement après 1980, période où seulement 13% des régimes accordaient l'acquisition immédiate. Cet accroissement s'explique encore une fois par l'établissement au cours de ces deux années d'un grand nombre de régimes destinés aux principaux actionnaires. Ces régimes offrent presque tous l'acquisition immédiate.

TEXT TABLE 19.

Vesting on Termination of Employment, 1980 and 1986

TABLEAU EXPLICATIF 19.

Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1980 et 1986

Conditions to qualify for vesting ¹	1980				1986			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Conditions d'acquisition des droits ¹	nbre		nbre		nbre		nbre	
Immediate vesting – Acquisition immédiate	1,911	13.1	225,599	5.0	7,958	37.7	298,989	6.4
Less than 5 years of service or participation – Moins de 5 ans de service ou de participation	172	1.2	330,687	7.4	593	2.8	412,686	8.8
5 years of service or participation – 5 ans de service ou de participation	876	6.0	622,697	13.9	2,228	10.6	811,801	17.4
6-9 years of service or participation – 6-9 ans de service ou de participation	386	2.6	74,003	1.6	587	2.8	85,648	1.8
10 years of service or participation – 10 ans de service ou de participation	5,124	35.1	1,733,052	38.7	5,172	24.5	1,793,176	38.4
11-19 years of service or participation – 11-19 ans de service ou de participation	1,751	12.0	282,933	6.3	1,002	4.8	216,268	4.6
20 years or more of service or participation – 20 ans ou plus de service ou de participation	1,171	8.0	108,323	2.4	543	2.6	67,064	1.4
Service or participation and/or age – Service ou participation et/ou âge	381	2.6	115,216	2.6	380	1.8	116,627	2.5
Age – Âge	34	0.2	2,819	0.1	25	0.1	2,252	-
Other – Autres	220	1.5	331,964	7.4	233	1.1	243,218	5.2
No vesting other than legislative requirement – Aucune autre condition sauf celle prévue par la loi	2,523	17.3	631,145	14.1	2,332	11.1	605,825	13.0
No vesting – Aucune	37	0.3	16,991	0.4	41	0.2	14,827	0.3
Total	14,586	100.0	4,475,429	100.0	21,094	100.0	4,668,381	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions provided for in the plan.

¹ Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition prévues dans le régime.

For 13% of the plans and 26% of the members in 1986, the minimum years of service or participation required was five or less, an increase over the 1980 percentages of 7% and 21%, respectively. This does not include those plans with full and immediate vesting. Of the 2.6 million private sector members greater than 18% had no vesting other than the minimum conditions imposed by the regulatory legislation, compared with just 7% of all public sector members.

Dans le cas de 13% des régimes et 26% des participants, le nombre minimum d'années de service ou de participation nécessaires était de 5 ou moins en 1986, ce qui constitue une augmentation par rapport aux pourcentages de 1980 qui étaient de 7% et de 21% respectivement. Ces chiffres ne comprennent pas l'acquisition totale et immédiate. Par ailleurs, plus de 18% des 2.6 millions de participants aux régimes du secteur privé n'avaient droit qu'aux conditions d'acquisition prévues dans la loi, alors que cette proportion ne s'élevait qu'à 7% des participants dans le secteur public.

A comparison of conditions in contributory and non-contributory plans shows that vesting is generally more generous in plans requiring the employees to contribute than in those in which the employer pays for all benefits. More than 19% of non-contributory plan members had no vesting other than the minimum legislative requirement in 1986, compared with 10% of contributory plan members. Forty percent of contributory plan members had vesting on the basis of 5 years or less of service or participation (including full and immediate vesting), whereas this provision applied to only 15.8% of the participants in non-contributory plans.

Death Benefits

Benefits on Death Before Retirement

Most plans provide for the payment of some form of benefit in the event of the member's death before retirement. In contributory plans, as a minimum, the employee contributions are refundable as a lump sum. Sometimes the vested employer contributions as well are paid to the survivors in a lump sum. The amount of employer contributions payable depends upon the vesting conditions applicable on death. These vesting conditions may or may not be the same as vesting on termination of employment before retirement. A number of plans provide death benefits in the form of a pension payable to the spouse instead of a lump sum settlement. An example of a spouse's benefit would be one that provides the survivor with a life pension equal to one half of the participant's pension accrued up to the date of death.

As may be seen in Text Table 20, more than one half the contributory plan members had a provision for a spouse's pension in their plan in the event of death before retirement. For 31% of the members the only benefit payable would be a refund of their own contributions. For the remaining 18% their survivors would be entitled to a lump sum payment of both the employee and the vested employer contributions. This latter payment, in one third of the cases, would consist of all employer contributions automatically and for the balance it would be a partial payment, dependent on the vesting conditions on death before retirement specified in the plan.

Of the non-contributory plan members in 1986, more than 42% had no benefit on death before retirement, one third belonged to plans that provided a spouse's pension and nearly 24% had a provision for a lump sum refund of vested employer contributions. In the case of 37% of this latter group the payment would consist of all employer contributions credited at the time of death, with no restrictions. For 63% of these members, however, the payment would depend on a specifically defined condition in the plan.

Si l'on compare les conditions d'acquisition offertes dans les régimes contributifs et non contributifs, on constate que celles-ci sont habituellement plus souples lorsque les salariés doivent verser des cotisations que lorsque l'employeur doit payer seul toutes les prestations. En 1986, les modalités d'acquisition de plus de 19% des participants aux régimes non contributifs et de seulement un peu plus de 10% des participants aux régimes contributifs se limitaient uniquement aux dispositions de la loi selon lesquelles il fallait avoir atteint l'âge de 45 ans et acquis 10 années de service. Quarante pourcent des membres de régimes contributifs avaient droit à l'acquisition après 5 années ou moins de service ou de participation (incluant, les droits acquis entiers et immédiats), contre seulement 15.8% des adhérents aux régimes non contributifs.

Garantie décès

Garantie décès avant la retraite

La plupart des régimes prévoient une certaine forme de prestations dans le cas du décès d'un participant avant sa retraite. Dans les régimes contributifs, les cotisations du salarié sont au moins remboursables sous forme de somme forfaitaire, et il en est parfois de même pour le versement des cotisations de l'employeur aux survivants. Le montant de la quote-part patronale dépend des conditions d'acquisition qui s'appliquent en cas de décès, qui peuvent être les mêmes ou non que les conditions d'acquisition en cas de cessation d'emploi avant la retraite. Un certain nombre de régimes accordent une garantie décès sous forme de prestations périodiques payables au conjoint survivant au lieu d'une somme globale. En général, la rente servie au conjoint survivant consiste en une rente viagère égale à la moitié de la rente acquise par le participant à la date de son décès.

À la lecture du tableau explicatif 20, on peut voir que certains régimes contributifs, regroupant plus de la moitié des participants à cette catégorie de régime, comportent une disposition accordant une rente du conjoint aux survivants de leurs membres à la date du décès de ces derniers. Pour 31% des adhérents, la seule prestation prévue, advenant leur décès avant l'âge de la retraite, est le remboursement des cotisations salariales aux survivants. Pour le reste (18%), les survivants sont en outre assurés du remboursement de la quote-part de l'employeur. Dans un cas sur trois, ce dernier paiement correspond à l'ensemble des cotisations de l'employeur et pour le reste, il s'agit d'un paiement partiel calculé en fonction des conditions d'acquisition relatives au décès avant la retraite.

Par ailleurs, plus de 42% des adhérents à des régimes non contributifs en 1986 ne jouissaient d'aucune garantie décès avant l'âge de la retraite, un tiers souscrivaient à des régimes prévoyant une rente du conjoint et près de 24% participaient à des régimes qui accordaient le remboursement global des cotisations acquises de l'employeur sous forme d'un montant forfaitaire. Pour 37% de ces participants qui avaient droit à un remboursement forfaitaire des contributions de l'employeur, le paiement consistait en l'ensemble des contributions de l'employeur, sans restriction, qui se faisait sous forme de crédit à la date de leur décès. Toutefois, pour 63% de ces participants, le paiement dépendait de conditions spécifiques définies dans le régime.

TEXT TABLE 20.

Benefits on Death Before Retirement, Contributory and Non-Contributory Plans, 1986

TABLEAU EXPLICATIF 20.

Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes contributifs et non contributifs, 1986

Type of benefit Genres de prestations	Plans Régimes		Members Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%
All plans - Tous les régimes				
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	2,913	13.8	987,264	21.1
Refund of employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	7,383	35.0	340,071	7.3
Refund of employee and employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	7,641	36.2	579,408	12.4
Spouse's pension - Rente du conjoint	1,463	6.9	2,139,602	45.8
Other - Autres	88	0.4	18,153	0.4
No benefit - Pas de prestations	1,606	7.6	603,883	12.9
Total	21,094	100.0	4,668,381	100.0
Contributory plans - Régimes contributifs:				
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	2,913	26.0	987,264	30.5
Refund of employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	-	-	-	-
Refund of employee and employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	7,641	68.3	579,408	17.9
Spouse's pension - Rente du conjoint	572	5.1	1,662,775	51.4
Other - Autres	58	0.5	7,372	0.2
No benefit - Pas de prestations	-	-	-	-
Total	11,184	100.0	3,236,819	100.0
Non-Contributory plans - Régimes non contributifs:				
Refund of employee contributions - Remboursement des cotisations du salarié	-	-	-	-
Refund of employer contributions - Remboursement des cotisations de l'employeur	7,383	74.5	340,071	23.8
Refund of employee and employer contributions - Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	-	-	-	-
Spouse's pension - Rente du conjoint	891	9.0	476,827	33.3
Other - Autres	30	0.3	10,781	0.8
No benefit - Pas de prestations	1,606	16.2	603,883	42.2
Total	9,910	100.0	1,431,562	100.0

The contrast in the pattern of death benefits between plans in the public and private sectors was quite significant. The most obvious difference was in the incidence of spouse's pensions. Nearly 69% of all members in the public sector were in plans that provided a spouse's pension automatically on death before retirement, compared to 27% of the private sector members. In the public sector only 11 plans, covering 1,945 members, provided no death benefit whereas in the private sector less than 1,600 plans, covering more than 23% of the members, provided no benefit on death before retirement. For 49% of the private sector members a return of employee contributions or employee and vested employer contributions was provided for; 31% of the public sector members had this provision.

Il existe toutefois un contraste assez marqué entre les secteurs public et privé au chapitre de la garantie décès et plus particulièrement de la rente du conjoint. Près de 69% de tous les adhérents du secteur public participaient à des régimes offrant automatiquement une rente du conjoint, lors d'un décès avant la retraite, contre 27% pour les participants du secteur privé. Dans le secteur public, seulement 11 régimes regroupant 1,945 participants, ne prévoyaient aucune garantie décès lors du décès avant la retraite, contre moins de 1,600 régimes regroupant plus de 23% des membres, dans le secteur privé. Un remboursement des seules cotisations salariales ou des cotisations salariales et de la quote-part patronale était prévu pour 49% des participants aux régimes du secteur privé alors que seulement 31% des participants aux régimes du secteur public possédaient cette clause dans leur régime.

Benefits on Death after Retirement

As in the case of death before retirement, most plans provided some form of benefit upon the death of a retired employee. The death benefit generally depends upon the normal type of annuity used for the payment of retirement benefits under the plan. For many plans the normal form of the retirement benefit is a life annuity on the member. There may be a number of options in the plan text allowing the retiring employee to choose any of a number of actuarial equivalents of this life annuity. These options, such as a joint survivor benefit whereby the member chooses to receive a reduced retirement annuity in order to provide for a continuation of all or part of this benefit to the surviving spouse, are not included in this study. In the case of certain defined contribution plans, the retirement benefit form can be left to the discretion of the retiring employee. The death benefit in these cases is considered optional.

Less than 14% of all members in 1986 participated in plans that provided for a life annuity of the member only as the normal form of retirement benefit (see Text Table 21). For 5% of the members the death benefit took the form of a lump sum payment of the employee and/or employer contributions less the pension payments made to the date of death.

Many plans provided for the retirement pension to be paid for the lifetime of the employee with a guarantee that the payments will be made for a specified period of years in any event. Under this arrangement if the retired employee was to die within the guaranteed period, the pension payments would be made to the beneficiary for the remainder of the guaranteed period. While 77% of all plans provided for this type of benefit they covered just over 33% of the total membership. Nearly 24% of the members were in plans that provided for a guaranteed period of five years while 8.5% of the members were in plans with a 10 year guarantee.

Only 1,915 plans provided for the payment of a spouse's pension as the normal form of retirement benefit. However, these plans included many of the largest plans in both the public and private sectors and in total accounted for nearly 45% of all plan members. Most of these members were in plans that provided a spouse's pension of one half of the retired employee's pension.

The benefit on death after retirement is more likely to be a spouse's pension for contributory plan members (56%) than for non-contributory plan members (21%). For more than 31% of the members of non-contributory plans the normal form of retirement pension is a life annuity of the members only, whereas this type of death benefit is applicable to less than 6% of contributory plan members.

Garantie décès après la retraite

Comme dans le cas de la garantie décès avant la retraite, la plupart des régimes versent une rente quelconque au décès d'un salarié à la retraite. La méthode de calcul de la garantie décès dépend généralement du genre de rente de retraite habituellement versée aux termes du régime. Dans le cas de nombreux régimes, les prestations de retraite se font normalement sous forme de rente viagère versée au retraité jusqu'à son décès. Dans le cas des régimes à prestations déterminées, plusieurs choix sont offerts à ce dernier parmi les équivalents actuariels d'une telle rente viagère. Ces options, comme par exemple une rente réversible, aux termes de laquelle le montant de la rente viagère du participant est réduite afin d'assurer à son conjoint le versement d'une partie ou de la totalité de sa rente, ne sont pas examinées dans la présente étude. Pour certains régimes à cotisations déterminées, lorsque le choix de la rente de retraite peut être laissé à la discrétion du membre concerné, la garantie décès est considérée comme étant optionnelle.

En 1986, un peu moins de 14% de l'ensemble des membres souscrivaient à des régimes dont la seule rente de retraite prévue était une rente viagère versée au participant seulement (voir tableau explicatif 21). Environ 5% participaient à des régimes qui prévoyaient le paiement des cotisations de l'employé et (ou) de l'employeur sous forme de somme globale, réduites des prestations de retraite versées jusqu'au jour du décès.

De nombreux régimes accordent aux salariés une rente viagère dont le service est assuré, quoiqu'il arrive, pendant un nombre d'années déterminé. En vertu de cette disposition, si le salarié à la retraite meurt durant la période où sa rente est garantie, celle-ci continue d'être versée à son bénéficiaire jusqu'à la fin de la période prévue. Quoique les régimes qui offraient ce genre de prestations intervenaient pour 77% de l'ensemble des régimes, ils regroupaient un peu plus de 33% de l'ensemble des participants. Environ 24% des membres participaient à des régimes qui garantissaient le service d'une rente pendant une période de cinq ans, alors que 8.5% des participants étaient inscrits à des régimes offrant une garantie de dix ans.

Seulement 1,915 régimes prévoyaient le service d'une rente du conjoint. Toutefois, bon nombre d'entre eux sont parmi les plus importants des secteurs public et privé, et regroupent près de 45% de l'ensemble des participants. La majorité de ces membres participent à des régimes qui versent une rente du conjoint égale à la moitié de la rente du salarié à la retraite.

Le nombre de participants à des régimes contributifs qui prévoient le versement d'une rente à leur conjoint après leur décès, était beaucoup plus élevé (56%) que celui des participants à des régimes non contributifs (21%). Pour plus de 31% des participants des régimes non contributifs, la rente de retraite est normalement versée sous forme de rente viagère aux membres seulement alors que ce type de garantie décès ne s'applique qu'à un peu moins de 6% des participants à des régimes contributifs.

TEXT TABLE 21.

Benefits on Death After Retirement, Contributory and Non-Contributory Plans, 1986

TABLEAU EXPLICATIF 21.

Prestations en cas de décès après la retraite, régimes contributifs et non contributifs, 1986

Type of benefit Genres de prestations	Plans Régimes		Members Participants	
	No.	%	No.	%
	nbre		nbre	
All plans – Tous les régimes:				
Life annuity of member only – Rente viagère du participant seulement	1,668	7.9	639,429	13.7
Life annuity with a specified guarantee period – Rente viagère garantie pour une période prévue	16,285	77.2	1,552,487	33.3
Employee and/or employer contributions less pension paid – Cotisations du salarié et/ou de l'employeur, moins la rente déjà versée	360	1.7	237,685	5.1
Spouse's pension – Rente du conjoint	1,915	9.1	2,095,853	44.9
Optional or other – Au choix ou autre	866	4.1	142,927	3.1
Total	21,094	100.0	4,668,381	100.0
Contributory plans – Régimes contributifs:				
Life annuity of member only – Rente viagère du participant seulement	252	2.3	192,107	5.9
Life annuity with a specified guarantee period – Rente viagère garantie pour une période prévue	9,402	84.1	904,827	28.0
Employee and/or employer contributions less pension paid – Cotisations du salarié et/ou de l'employeur, moins la rente déjà versée	311	2.8	227,607	7.0
Spouse's pension – Rente du conjoint	813	7.3	1,802,271	55.7
Optional or other – Au choix ou autre	406	3.6	110,007	3.4
Total	11,184	100.0	3,236,819	100.0
Non-Contributory plans – Régimes non contributifs:				
Life annuity of member only – Rente viagère du participant seulement	1,416	14.3	447,322	31.2
Life annuity with a specified guarantee period – Rente viagère garantie pour une période prévue	6,883	69.5	647,660	45.2
Employee and/or employer contributions less pension paid – Cotisations du salarié et/ou de l'employeur, moins la rente déjà versée	49	0.5	10,078	0.7
Spouse's pension – Rente du conjoint	1,102	11.1	293,582	20.5
Optional or other – Au choix ou autre	460	4.6	32,920	2.3
Total	9,910	100.0	1,431,562	100.0

The most significant difference in death benefits after retirement between the public and private sectors was in spouse's pensions. Nearly 69% of all public sector members were in plans that provided a spouse's pension compared with only 26% of private sector members. Nearly 51% of all private sector members were in plans that provided for pensions to be payable for life with a minimum guaranteed period, whereas just 12% of all public sector members were in such plans.

C'est encore au chapitre des rentes du conjoint que les différences entre les régimes des secteurs public et privé sont les plus importantes. Près de 69% de tous les membres du secteur public participaient à des régimes versant une rente du conjoint, contre 26% seulement des participants du secteur privé. Près de 51% de tous les membres du secteur privé adhéraient à des régimes qui offraient une rente viagère et en garantissaient, en tout état de cause, le service pendant un nombre fixe d'années, alors que seulement 12% des participants du secteur public étaient visés par de pareils régimes.

Pension Indexing

Inflation protection of pension benefits continues to be a subject of much discussion. Many plans compensate for inflation up to the time of retirement by basing pensions on the employees' earnings shortly before retirement as, for example, final earnings, final average earnings and average best earnings plans. However, traditionally relatively few plans have contractually provided for the escalation of pensions after the employee retires. At the beginning of 1986 only 1,016 plans, less than 5% of all plans, provided for the automatic escalation of pensions in pay. These 1,016 plans, however, covered 1,577,216 members, nearly 34% of the total. However, as Text Table 22 illustrates, 89% of these members were in the public sector.

Indexation des rentes

La protection contre l'inflation touchant les revenus de retraite demeure un sujet très discuté. Pour compenser les effets de l'inflation jusqu'au moment de la retraite du participant, de nombreux régimes calculent le montant des rentes en fonction du salaire touché peu avant la retraite, comme par exemple les régimes salaire fin de carrière, salaire moyen de fin de carrière ou salaire maximal moyen. Rares sont les régimes qui comportent une clause d'indexation automatique après la retraite. Au début de 1986, seulement 1,016 régimes, soit moins de 5% de tous les régimes, comportaient une clause d'indexation automatique des rentes versées. Ces 1,016 régimes regroupaient toutefois 1,577,216 membres, près de 34% de l'ensemble des participants. Le tableau explicatif 22 montre que la majorité de ces membres (89%) cotisaient à des régimes du secteur public.

TEXT TABLE 22.

Automatic Escalation of Pension Benefits in the Public and Private Sectors, Showing Plans and Members, 1986

TABEAU EXPLICATIF 22.

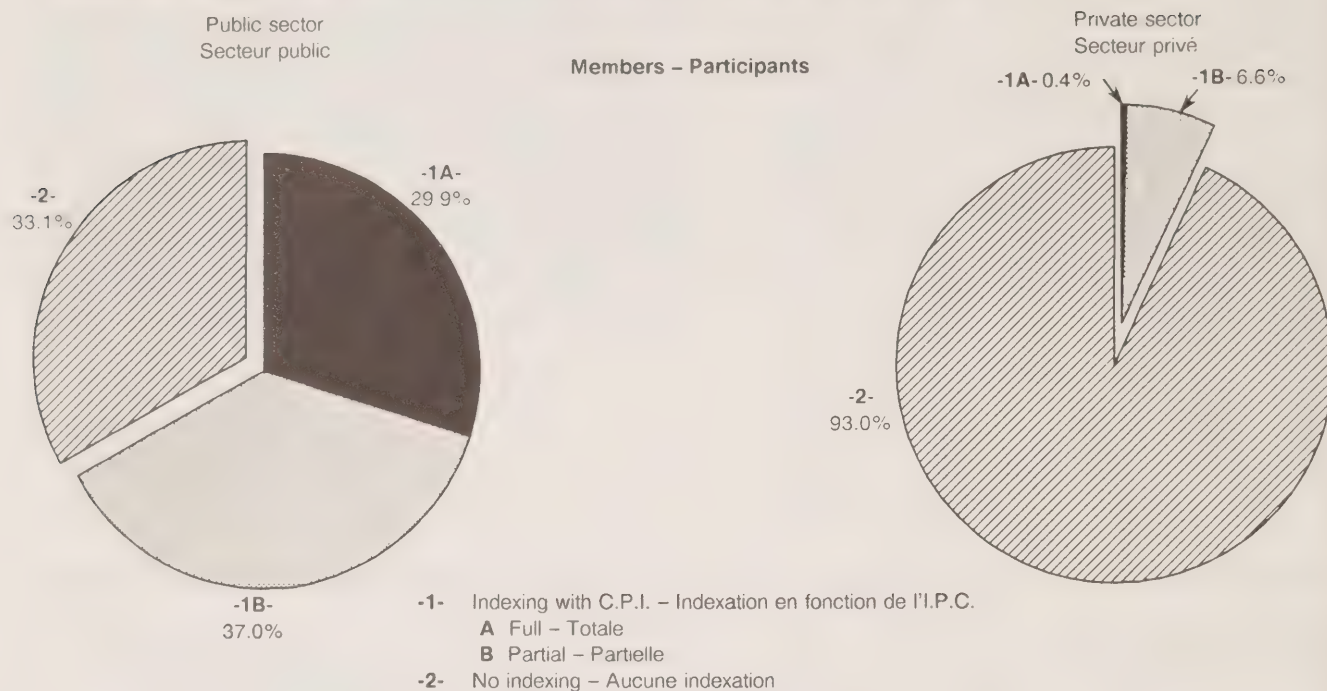
Indexation automatique des rentes dans les secteurs public et privé, selon le nombre et le pourcentage des régimes et des participants, 1986

	Both sectors				Public sector				Private sector			
	Les deux secteurs				Secteur public				Secteur privé			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Indexing – Indexation:												
Full indexing with consumer price index – Indexation totale en fonction de l'indice des prix à la consommation	319	1.5	634,814	13.6	33	3.5	623,782	29.9	286	1.4	11,032	0.4
Partial indexing ¹ – Indexation partielle ¹	697	3.3	942,402	20.2	79	8.4	772,798	37.0	618	3.1	169,604	6.6
Total	1,016	4.8	1,577,216	33.8	112	11.9	1,396,580	66.9	904	4.5	180,636	7.0
No indexing – Aucune indexation	20,078	95.2	3,091,165	66.2	825	88.0	689,626	33.1	19,253	95.5	2,401,539	93.0
Grand total – Total général	21,094	100.0	4,668,381	100.0	937	100.0	2,086,206	100.0	20,157	100.0	2,582,175	100.0

¹ Included are plans providing automatic indexation based on C.P.I. with a maximum increase, on wage index, with or without maximum and on excess interest earnings.

¹ Ci-inclus les régimes offrant l'indexation en fonction de l'I.P.C. avec un maximum, en fonction de l'indice des salaires avec ou sans plafond et en fonction des excédents d'intérêts

Figure X
Automatic Escalation of Pension Benefits in the Public and Private Sectors, 1986
Indexation automatique des rentes dans les secteurs public et privé, 1986



The number of private sector plans providing automatic indexing of pension benefits increased from 240 in 1980 to 904 in 1986. These plans tended to be small, however, covering only 180,636 employees, 7.0% of all private sector members. On the other hand, in the public sector 1,396,580 or two-thirds of all public sector members had automatic indexing as a condition in their pension plans.

While the automatic indexing of pensions continued to be at a lower level in the private sector, some employers in this sector have increased pensions on an "ad hoc" basis. An ad hoc adjustment is an increase (one or more) in the current monthly payments to pensioners with no commitment that increases will continue to be awarded in the future. Under this arrangement, pensions under payment might be increased by a certain percentage or by a flat dollar amount, depending upon the needs of the retired employees and the employer's ability to finance such increases. Unfortunately, data on these ad hoc adjustments have not been collected and thus the extent of this practice is not known.

Le nombre de régimes du secteur privé prévoyant l'indexation automatique des rentes versées est passé de 240 en 1980 à 904 en 1986. Cependant, ces régimes étaient peu importants, et le nombre de salariés y cotisant n'étaient que de 180,636 en 1986, soit 7.0% de tous les participants à des régimes du secteur privé. Par contre, 1,396,580 salariés du secteur public (plus des deux tiers) cotisaient à des régimes qui prévoyaient le redressement automatique des rentes.

Alors que l'indexation automatique des rentes continuait à être peu pratiquée dans le secteur privé, quelques employeurs du secteur privé ont procédé à des rajustements ponctuels. Nous entendons par "rajustement ponctuel" toute augmentation des rentes mensuelles versées aux retraités, sans aucune garantie que cette augmentation sera accordée ultérieurement. De cette façon, il est possible d'augmenter les rentes d'un certain pourcentage ou d'une somme fixe en fonction des besoins des retraités et des capacités financières de l'employeur. Malheureusement, nous ne disposons d'aucune donnée sur les rajustements ponctuels de rentes et ne pouvons donc pas évaluer l'ampleur de cette pratique.

Pension Plans for Union Members

The identification of pension plan participants by union membership or non-union membership is impossible within the context of this survey, due to the fact that 46% of the plans covering 65% of the members in 1986 were designed for all the employees of the plan sponsors, including both union and non-union workers.

A special Statistics Canada survey of union membership, which was conducted as a supplement to the January 1986 Labour Force Survey, also identified those workers participating in a pension plan connected with their jobs. This survey revealed that nearly 75% of the employed paid workers that claimed union membership also participated in a pension plan. This 75% is significantly higher than the 46% pension plan coverage of all employed paid workers as of January 1, 1986, indicating that pension plan participation amongst union workers is much higher than that of non-union workers.

The Pension Plans in Canada data base does identify those plans that are restricted to union members. As Text Table 23 indicates, there were 357 plans in 1970 that were exclusively designed for union members and these plans covered nearly 289,000 workers (10.2% of all pension plan members in that year). By 1982 the number of plans restricted to union members had increased to 922 and their coverage amounted to 1,014,083 or 22% of the total. Between 1982 and 1984 the number of such plans increased to 969, but their membership decreased to fewer than 927,000 or 20% of the 1984 total pension plan membership, reflecting the extensive lay-offs that had occurred during that period in certain industries. Despite a further increase of 6.9% in the number of union plans between 1984 and 1986, the number of members in these plans (943,857) was still 7% lower than it had been in 1982.

Régimes de retraite des travailleurs syndiqués

Il est impossible, dans le cadre de notre enquête, d'indiquer si les participants aux régimes de retraite sont syndiqués ou non car, en 1986, 46% des régimes offerts par l'employeur, regroupant 65% des participants s'adressaient à tous les employés, tant syndiqués que non syndiqués.

L'enquête spéciale de Statistique Canada sur l'adhésion syndicale, supplément de l'enquête sur la population active du mois de janvier 1986, permet de savoir combien de travailleurs participaient à un régime de retraite offert dans le cadre de leur travail. Selon cette enquête, 75% des travailleurs rémunérés occupés qui étaient syndiqués participaient à un régime de retraite. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que celui de l'ensemble des travailleurs rémunérés occupés qui participent à un régime de retraite (46%); il indique que la participation à un régime de retraite est beaucoup plus répandue chez les travailleurs syndiqués que chez les non syndiqués.

La base des données sur les régimes de pensions du Canada distingue les régimes offerts aux employés syndiqués des autres régimes. Le tableau explicatif 23 indique qu'en 1970, 357 régimes s'adressaient exclusivement aux travailleurs syndiqués et regroupaient près de 289,000 travailleurs (10.2% de l'ensemble des adhérents à un régime de retraite cette année-là). En 1982, le nombre de régimes s'adressant uniquement aux travailleurs syndiqués était monté à 922, et ces régimes regroupaient 1,014,083 adhérents, soit 22% de la participation totale. Entre 1982 et 1984, le nombre de ces régimes est passé à 969, mais leur effectif est tombé à moins de 927,000 adhérents, soit 20% de la participation totale en 1984; cette baisse est attribuable au grand nombre de licenciements qui ont eu lieu au cours de cette période dans certaines branches d'activité où l'on retrouvait surtout ce genre de régimes. En 1986, malgré une hausse de 6.9% du nombre de régimes de cette catégorie, à 943,857, le nombre de participants était encore inférieur de 7% par rapport à 1982.

TEXT TABLE 23.

Pension Plans Restricted to Members of Unions, 1970, 1980, 1982, 1984 and 1986

TABLEAU EXPLICATIF 23.

Régimes de retraite réservés aux employés syndiqués, 1970, 1980, 1982, 1984 et 1986

Year	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	Number	% of all plans	Number	% of all members
Année	Nombre	Pourcentage de tous les régimes	Nombre	Pourcentage de tous les participants
1970	357	2.2	288,565	10.2
1980	845	5.8	850,395	19.0
1982	922	6.1	1,014,083	21.7
1984	969	5.5	926,626	20.3
1986	1,036	4.9	943,857	20.2

The cost of the pensions for most of these plans was borne exclusively by the employers, since only 23% of the members were required to contribute. Nearly 62% of the plans covering 81% of the members had a flat benefit type of retirement formula. Just over 14% of the 943,857 members were female.

Multi-Employer Pension Plans

One of the areas of concern in the employer-sponsored pension system has been its limited portability, i.e. the limited ability to transfer pension credits from one employer to another. Multi-employer plans, to some extent, provide a solution to this problem. Many of the public sector plans could be termed multi-employer, since they cover employees of school boards, hospitals, municipalities, etc. These plans, usually operating province-wide, are tabulated in this survey as provincial or municipal government or enterprise. This analysis is therefore limited to multi-employer plans in the private sector. Most of these plans are union negotiated, occupational plans in certain specific industries, e.g. the construction trades, transportation, retail trade and forestry. An employee transferring from one employer to another within the same industry frequently is able to carry his pension credits with him.

In 1970 there were only 125 of these private sector multi-employer plans in existence and they covered just 186,348 employees, 12% of the private sector pension plan members (see Text Table 24). By 1982 the number of plans had increased to 273 and these covered 700,219 members, 26% of the private sector membership. By 1986 the number of multi-employer plans had reached 310; however, some of the largest of these plans had suffered a significant loss of membership, with the result that in 1986 only 636,258 people, 25% of all private sector members, belonged to these plans.

Les employeurs ont assumé la majeure partie du coût des rentes au titre de ces régimes, puisque seulement 23% des participants étaient tenus d'y cotiser. Près de 62% des régimes regroupant 81% des participants étaient des régimes à rentes forfaitaires. Un peu plus de 14% des 943,857 participants étaient des femmes.

Régimes de retraite multi-employeurs

Un des aspects qui attire l'attention au sujet des régimes de retraite offerts par l'employeur du secteur privé est le fait qu'un travailleur peut difficilement transférer ses crédits de retraite d'un employeur à l'autre lorsqu'il change d'emploi. La popularité croissante des régimes de retraite multi-employeurs (c.-à-d. un même régime offert par plus d'un employeur) a en partie remédié à cette situation. De nombreux régimes du secteur public peuvent être considérés comme étant multi-employeurs, car ils regroupent les employés de commissions scolaires, d'hôpitaux, de municipalités, etc... Pour les besoins de notre enquête, nous avons classé ces régimes, habituellement offerts aux employés de gouvernements provinciaux, à la rubrique de l'administration publique qui les administre. Lorsque nous parlerons de régimes de retraite multi-employeurs, nous nous limiterons donc à ceux du secteur privé. La plupart de ces régimes sont négociés par les syndicats et limités à des professions dans certaines branches d'activité: par exemple, la construction, le transport, le commerce au détail et l'exploitation forestière. Lorsqu'un salarié passe d'un employeur à l'autre au sein d'une même branche d'activité, il lui est souvent possible de transférer ses crédits de retraite.

En 1970, il n'existait que 125 régimes multi-employeurs dans le secteur privé et seulement 186,348 adhérents, soit 12% des participants du secteur privé (voir le tableau explicatif 24). En 1982, le nombre de régimes est passé à 273 et les 700,219 participants constituaient un sommet de 26% du total du secteur privé. En 1986, il existait 310 régimes offerts par plusieurs employeurs à la fois; cependant certains des plus importants de ces régimes ont perdu un nombre considérable de participants de sorte qu'en 1986, 636,258 adhérents, ou 25% de l'ensemble du secteur privé y participaient.

TEXT TABLE 24.

Multi-employer Private Sector Pension Plans and Members, 1970, 1980, 1982, 1984 and 1986

TABLEAU EXPLICATIF 24.

Régimes et participants aux régimes de retraite multi-employeurs du secteur privé, 1970, 1980, 1982, 1984 et 1986

Year	Plans			Members		
	Régimes			Participants		
	Number	% of private sector plans	% of all plans	Number	% of private sector members	% of all members
Année	Nombre	% des régimes du secteur privé	% de tous les régimes	Nombre	% des participants du secteur privé	% de tous les participants
1970	125	0.8	0.7	186,348	12.0	6.6
1980	250	1.8	1.7	632,853	25.3	14.1
1982	273	1.9	1.8	700,219	26.1	15.0
1984	295	1.7	1.7	628,268	24.8	13.8
1986	310	1.5	1.5	636,258	24.6	13.6

Nearly 87% of these plans, covering more than 95% of the 636,258 participants, were restricted to union members; 71% of the plans were non-contributory, i.e., their members (77% of the total) were not required to contribute. Nearly 60% of the plans, covering more than 86% of the members, had a flat benefit pension formula.

Près de 87% de ces régimes, regroupant plus de 95% des 636,258 participants, n'étaient offerts qu'aux participants syndiqués; 71% étaient des régimes non contributifs, c'est-à-dire que leurs membres (77% de l'ensemble) n'y cotisaient pas; près de 60% de ces régimes, regroupant plus de 86% de leurs participants, étaient des régimes à rentes forfaitaires.

Contributions

The employee and employer contributions to all employer-sponsored pension plans in Canada amounted to \$12.5 billion during 1985, an increase of 12% over the amount contributed two years earlier. As can be seen in Text Table 25, more than 65% of these contributions, \$8,175 million, was paid by the

Cotisations

En 1985, les cotisations des employeurs et des salariés au titre des régimes de retraite auxquels contribuent les employeurs au Canada ont augmenté de 12% depuis 1983 et ont atteint \$12,5 milliards. Comme on peut le voir au tableau explicatif 25, \$4,367 millions, ont été versées sous forme de cotisations par les salariés. Le reste, soit \$8,175 millions ou

TEXT TABLE 25.

Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1981, 1983 and 1985

TABLEAU EXPLICATIF 25.

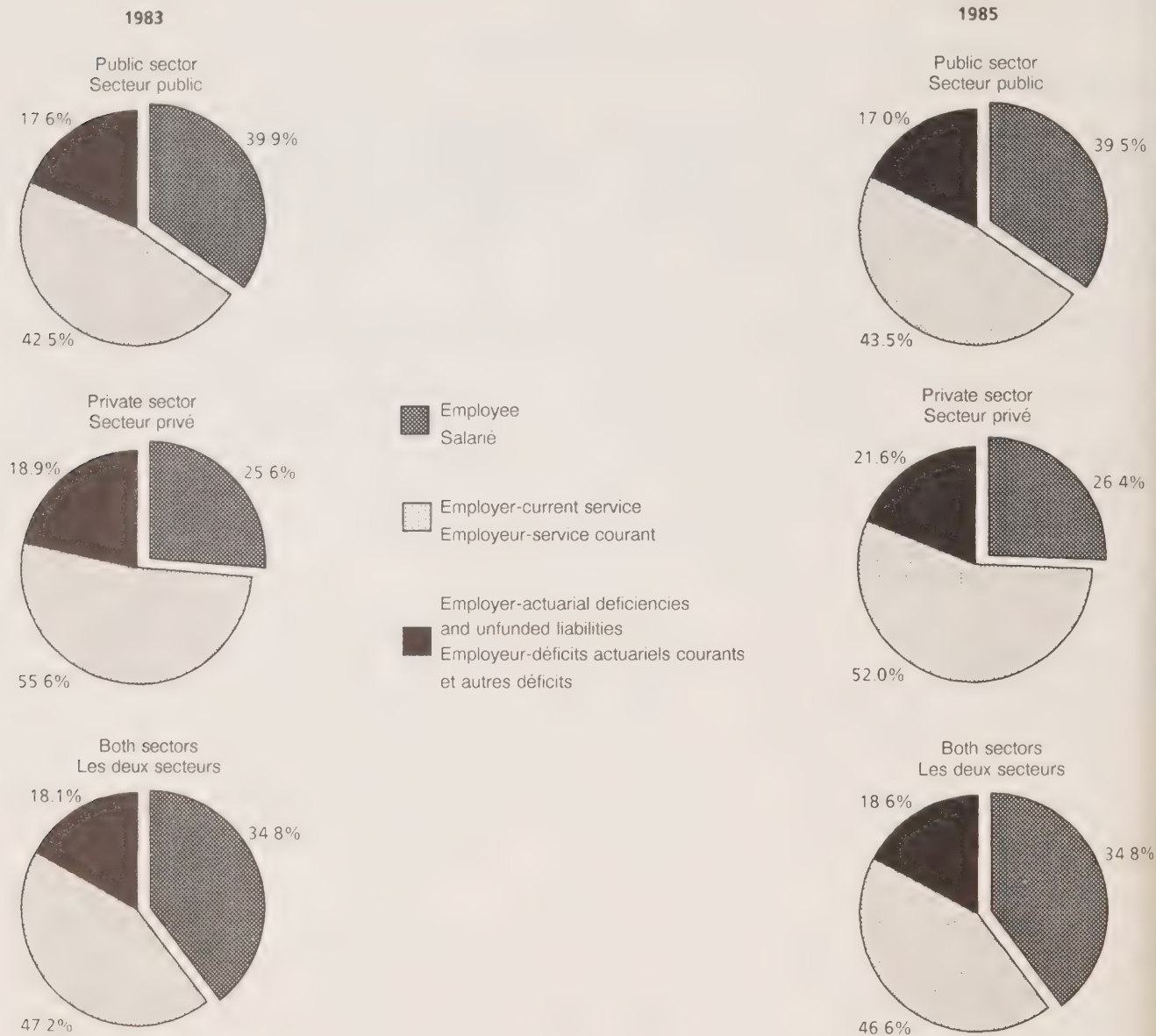
Cotisations aux caisses de retraite dans les secteurs public et privé, 1981, 1983 et 1985

Contribution source	1981 ^r		1983 ^r		1985	
Provenance des cotisations	\$'000,000	%	\$'000,000	%	\$'000,000	%
Both sectors – Les deux secteurs:						
Employee – Salariés	3,259	32.0	3,895	34.8	4,367	34.8
Employer – Employeur:						
Current service – Service courant	4,802	47.2	5,285	47.2	5,840	46.6
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	2,121	20.8	2,022	18.1	2,334	18.6
Total employer contributions – Total des cotisations de l'employeur	6,923	68.0	7,307	65.2	8,175	65.2
Total contributions – Cotisations totales	10,182	100.0	11,202	100.0	12,541	100.0
Public sector – Secteur public:						
Employee – Salariés	2,340	38.0	2,865	39.9	3,178	39.5
Employer – Employeur:						
Current service – Service courant	2,626	42.7	3,047	42.5	3,504	43.5
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	1,189	19.3	1,262	17.6	1,365	17.0
Total employer contributions – Total des cotisations de l'employeur	3,815	62.0	4,309	60.1	4,869	60.5
Total contributions – Cotisations totales	6,155	100.0	7,174	100.0	8,046	100.0
Private sector – Secteur privé:						
Employee – Salariés	919	22.8	1,030	25.6	1,189	26.4
Employer – Employeur:						
Current service – Service courant	2,176	54.1	2,238	55.6	2,337	52.0
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	932	23.1	760	18.9	969	21.6
Total employer contributions – Total des cotisations de l'employeur	3,108	77.2	2,998	74.4	3,306	73.6
Total contributions – Cotisations totales	4,027	100.0	4,028	100.0	4,495	100.0

Figure XI

Contributions Made to Pension Plans in the Public and Private Sectors, 1983 and 1985

Cotisations aux régimes de retraite dans les secteurs public et privé, 1983 et 1985



employers while the remainder, \$4,367 million, came from the employees. The employer contributions were made up of \$5,840 million for current service and \$2,334 million to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities. Almost 5% of the contributions made by the employees were voluntary. Approximately 55% of all plan members were permitted to make such contributions.

65%, ont été recueillis auprès des employeurs et comprenaient les cotisations pour service futur (\$5,840 millions), ainsi que les cotisations au titre des insuffisances et du déficit actuariel (\$2,334 millions). Près de 5% des cotisations salariales étaient également versées sur une base volontaire. Environ 55% de tous les participants pouvaient effectuer de telles cotisations.

Virtually all public sector members were in contributory plans and in aggregate the employee contributions of \$3,178 million accounted for 40% of the total contributions to public sector plans. In contrast, less than 45% of the private sector members were in contributory plans and the employee contributions of \$1,189 million represented just 26% of the total contributions to private sector plans (see Figure XI).

An examination of the 1983 and 1985 public sector contributions shows that the employers' portion increased slightly more rapidly than the employees' (13% compared with 11%). In the private sector, on the other hand, the largest growth, in relative terms, was seen in the employees' contributions (15% relative to 10%).

Of the \$12.5 billion paid into pension plans in 1985, 60% was paid into trustee pension funds which channel contributions directly into the financial markets. Contributions paid to insurance companies under a variety of contracts accounted for nearly 9% of the total. Another \$3.6 billion, or almost 29%, was paid into government consolidated revenue funds.

Detailed data on the investments of trustee pension funds, their growth, their performance and their importance relative to other invested reserves to provide future pension benefits, are available in *Trustee Pension Funds: Financial Statistics* (catalogue 74-201) and *Quarterly Estimates of Trustee Pension Funds* (catalogue 74-001).

La quasi-totalité des membres du secteur public participaient à des régimes contributifs et l'ensemble des cotisations versées par les salariés s'élevaient à \$3,178 millions, ce qui représente 40% des cotisations globales versées au titre des régimes du secteur public. En revanche, les cotisations versées par les participants du secteur privé (45% du total des participants) ne constituaient que 26% du total des cotisations des régimes du secteur privé et s'élevaient à \$1,189 millions. (Voir Figure XI.)

Lorsque l'on compare les cotisations effectuées dans le secteur public en 1983 et 1985, on remarque que la part des employeurs a augmenté un peu plus rapidement que celles des employés: 13% comparativement à 11% respectivement. Le secteur privé, pour sa part, a vu les cotisations salariales croître de 15% par rapport à 10% du côté des employeurs.

Sur les \$12.5 milliards versés aux caisses de retraite en 1985, 60% sont allés à des régimes de retraite en fiducie et ont été investis directement sur les marchés financiers. Les cotisations versées aux termes des différents contrats souscrits auprès de sociétés d'assurance représentaient près de 9% des cotisations globales, tandis que \$3.6 milliards ou 29% est allé aux fonds de revenu consolidé des administrations publiques.

Des données détaillées sur le placement des cotisations versées aux caisses de retraite en fiducie, leur croissance, leur rendement et leur importance par rapport à d'autres réserves investies en vue des services de rente futurs sont présentées dans les publications *Caisses de retraite en fiducie: statistiques financières* (n° 74-201, publication annuelle) et *Estimations trimestrielles relatives aux caisses de retraite en fiducie* (n° 74-001).

APPENDIX I

Registered Retirement Savings Plans

As was mentioned in the Introduction to this report, related to, but separate from, the employer-sponsored pension system are Registered Retirement Savings Plans (RRSPs). These plans serve as a vehicle for personal retirement savings either exclusively or in conjunction with an employer-sponsored pension plan. Since 1957 when the Income Tax Act was amended to permit an individual to make contributions to a retirement plan for himself and deduct these contributions from gross income for income tax purposes, RRSPs have shown a phenomenal growth both in terms of the number of individuals claiming these deductions as well as the aggregate amount of premiums reported. As a consequence, included in this report are some data on RRSPs, produced from special tabulations of Revenue Canada, Taxation.

A study of the taxation statistics reveals that total premiums to RRSPs increased from \$27.5 million in 1960 to \$225 million in 1970 and nearly \$3.7 billion in 1980. By 1985, the same year for which contribution data are available in Text Table 25, contributions had grown to nearly \$6.7 billion. In fact, each year since 1976, aggregate annual RRSP premiums have exceeded employee contributions to employer sponsored pension plans. In 1969 less than 206,000 individuals, just 2.3% of all tax filers, contributed an average of \$867 into this savings vehicle. As one can see in Text Table 26, by 1985 there were 2,892,892 contributors, 18.2% of all tax filers that year, reporting an average contribution of \$2,306.

Participation in the RRSP program was much more prevalent amongst tax filers in the upper income levels. Of the 2.9 million tax filers who reported RRSP contributions in 1985, 50% had earnings of \$30,000 or more. While the average contribution was \$2,306, taxpayers in the higher earnings brackets contributed average amounts ranging from \$2,342 for those in the \$30,000 to \$34,999 range to \$3,978 for those who earned \$50,000 or more (see Text Table 27). Nearly 15% of tax filers with a gross annual income of \$30,000 or more contributed into an RRSP in 1985.

Contributors to RRSPs are limited in terms of the total amount of premiums that can be claimed annually for income tax deduction purposes. In 1985, non-participants in employer-sponsored pension plans could contribute 20% of earned income up to a maximum of \$5,500 per year. An employee belonging

APPENDICE I

Régimes enregistrés d'épargne-retraite

Comme il a été mentionné dans l'introduction, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REÉR), quoique différents, se rattachent aux régimes de retraite offerts par l'employeur. Il s'agit de régimes auxquels les particuliers participent à titre personnel en vue de leur retraite, tout en ayant la possibilité d'adhérer au régime de retraite offert par leur employeur. Depuis que la Loi de l'impôt sur le revenu a été modifiée en 1957 de façon à permettre à un particulier de déduire les cotisations versées à un régime personnel d'épargne-retraite de son revenu brut imposable, les REÉR ont connu une croissance prodigieuse, tant au niveau du nombre de participants que du montant global des primes déclarées. Cette publication renferme des données sur les REÉR qui sont produites à partir des totalisations spéciales de Revenu Canada, Impôt.

L'étude de ces statistiques fiscales révèle que le montant global des primes versées au titre des REÉR est passé de \$27.5 millions en 1960 à \$225 millions en 1970 et à près de \$3.7 milliards en 1980. Finalement en 1985, (soit l'année pour laquelle nous avons publié les données sur les cotisations au tableau explicatif 25) les contributions se sont élevées à près de \$6.7 milliards. En fait, depuis 1976, le montant total des primes versées annuellement au titre des REÉR dépasse celui des cotisations versées par les salariés au titre de l'ensemble des régimes offerts par les employeurs. En 1969, moins de 206,000 individus, soit seulement 2.3% du nombre total de contribuables, avaient cotisé en moyenne \$867 à un REÉR. En 1985 ils étaient au nombre de 2,892,892, soit 18.2% de l'ensemble des contribuables cette année-là, et leur cotisation moyenne s'élevait à \$2,306 comme on peut le voir de tableau explicatif 26.

La participation aux REÉR était beaucoup plus répandue chez les déclarants ayant des revenus élevés. Des 2.9 millions de contribuables qui ont déclaré avoir cotisé à un REÉR en 1985, 50% avaient des gains annuels de \$30,000 et plus. Comme nous le montre le tableau explicatif 27, alors que les cotisations s'établissaient en moyenne à \$2,306, celles des contribuables dans les tranches supérieures de revenu variaient en moyenne de \$2,342 pour ceux dont le revenu s'échelonnait entre \$30,000 et \$34,999 à \$3,978 pour ceux qui gagnaient \$50,000 et plus. En 1985, près de 45% des contribuables dont le revenu annuel avant impôt était de \$30,000 et plus ont cotisé à un REÉR.

Le montant total des primes que les cotisants aux REÉR peuvent réclamer annuellement à des fins de déduction d'impôt est limité. En 1985, les personnes qui ne participaient pas à un régime de retraite auxquels un employeur contribue pouvaient cotiser d'un montant égal à 20% de leur revenu gagné jusqu'à concurrence de \$5,500 par année. Le salarié

to a pension plan was permitted to claim only the lesser of 20% of earned income or \$3,500. Furthermore, the \$3,500 maximum was further reduced by the pension plan contributions made by the employee.

As is evident from Text Table 28, 1,203,045 or nearly 42% of all contributors to RRSPs in 1985 also contributed to employer-sponsored pension plans. On average they paid \$1,710 into an RRSP in addition to \$1,168 to their employer's pension plan for a total of \$2,878. It is interesting to note that the 1,689,847 contributors to RRSPs, that did not contribute to employer pension plans, deposited an average of \$2,731 into their RRSPs. It must be remembered that an undetermined number of RRSP contributors belonged to non-contributory pension plans and did not report any pension plan contributions on their tax returns. These taxfilers, even though subject to the \$3,500 contribution maximum, would not be included in Text Table 28 under "dual" contributors.

No information is presently available on the retirement benefits generated by RRSPs and little data are available on the accumulated assets or reserves under these plans. Statistics Canada has in recent years attempted to identify the aggregate assets held by the various financial institutions authorized to sell RRSPs and these data have been published in Financial Institutions, Financial Statistics (catalogue 61-006).

qui cotisait à un régime de retraite avait le droit de réclamer le moins élevé des deux montants suivants: 20% de son revenu gagné ou \$3,500. En outre, les cotisations du salarié au régime de retraite devaient également être déduites du plafond de \$3,500.

Comme l'indique clairement le tableau explicatif 28, des 2,892,892 cotisants à un REÉR, 1,203,045 cotisants, soit près de 42% de l'ensemble de cotisants aux REÉR en 1985, ont également versé des cotisations à un régime de retraite offert par un employeur. Ils ont versé en moyenne \$1,710 au titre d'un REÉR et \$1,168 au régime de retraite de leur employeur, ce qui fait au total \$2,878. Fait intéressant à noter, la moyenne des cotisations versées par les 1,689,847 cotisants aux REÉR qui ne participaient pas à un régime offert par leur employeur, versaient \$2,731 en moyenne dans leur REÉR. Il est important de rappeler qu'un nombre indéterminé de cotisants à un REÉR font aussi partie d'un régime de retraite non contributif et ne rapportent aucune cotisation à un régime de retraite offert par l'employeur dans leur déclaration d'impôt. Par conséquent, ces déclarants fiscaux soumis aux contributions maximales de \$3,500, sont exclus de la colonne du tableau explicatif 28, des personnes qui cotisent à la fois à un REÉR et à un régime offert par l'employeur.

Il n'existe actuellement aucune information sur les prestations de retraite originant des REÉR et peu de données sur les actifs ou réserves accumulées par le biais de ces régimes. Statistique Canada a, dans les dernières années, cherché à identifier les réserves agrégées détenues sous forme de REÉR dans les institutions financières qui sont autorisées à les vendre. Elles sont publiées dans Institutions financières, statistique financière (n° 61-006 au catalogue).

TEXT TABLE 26.

Number of Tax Filers Contributing to RRSPs and Average Contribution, 1976 to 1985

TABLEAU EXPLICATIF 26.

Nombre de déclarants fiscaux qui ont cotisé à un REÉR et cotisations moyennes, 1976 à 1985

Year	Number	Average contribution
Année	Nombre	Cotisations moyennes
		\$
1976	1,291,348	1,638
1977	1,425,239	1,662
1978	1,571,174	1,703
1979	1,725,959	1,791
1980	1,916,372	1,918
1981	1,954,002	1,985
1982	2,100,333	2,055
1983	2,329,201	2,145
1984	2,645,080	2,189
1985	2,892,892	2,306

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

TEXT TABLE 27.

Number and Proportion of Tax Filers Contributing to RRSPs and Total and Average Contributions by Contributors' Annual Income, 1985

TABLEAU EXPLICATIF 27.

Nombre et proportion des déclarants fiscaux qui ont cotisé à un REÉR et cotisations totales et moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1985

Total income	Number	Proportion of tax filers	Total contributions	Average contribution
Revenu total	Nombre	Proportion des déclarants	Cotisations totales	Cotisations moyennes
		%	\$'000	\$
Less than \$6,000 - Moins de \$6,000	25,385	0.7	17,286	681
\$ 6,000-\$ 9,999	85,312	4.1	79,731	935
10,000- 14,999	225,311	10.0	297,094	1,318
15,000- 19,999	344,808	17.8	582,279	1,688
20,000- 24,999	390,302	25.0	766,707	1,964
25,000- 29,999	388,006	30.5	848,390	2,186
30,000- 34,999	365,873	36.6	857,119	2,342
35,000- 39,999	296,729	42.0	722,599	2,435
40,000- 49,999	388,998	48.8	979,998	2,519
50,000 and over - et plus	382,168	55.3	1,520,330	3,978
Total	2,892,892	18.2	6,671,534	2,306

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

TEXT TABLE 28.

Average Contributions to Employer Sponsored Pension Plans and RRSPs Made by Dual Contributors, by Annual Income, 1985

TABLEAU EXPLICATIF 28.

Cotisations moyennes aux régimes de retraite offerts par l'employeur et aux REÉR versées par les cotisants qui participent aux deux régimes, selon le revenu annuel, 1985

Income	Dual contributors to both employer pension plans and RRSPs	Average contribution to employer-sponsored pension plans	Average contribution to RRSPs	Average combined contribution to both types of plans
Revenu	Personnes cotisant à la fois à un REÉR et à un régime de retraite offert par l'employeur	Cotisations moyennes aux régimes de retraite offerts par l'employeur	Cotisations moyennes aux REÉR	Cotisations moyennes combinées aux deux genres de régimes
	No. - nbre	\$	\$	\$
Less than \$6,000 - Moins de \$6,000	1,284	125	489	614
\$ 6,000-\$ 9,999	5,419	198	899	1,097
10,000- 14,999	24,294	321	1,153	1,475
15,000- 19,999	87,441	531	1,419	1,951
20,000- 24,999	145,179	746	1,585	2,331
25,000- 29,999	178,515	941	1,716	2,658
30,000- 34,999	199,019	1,142	1,726	2,868
35,000- 39,999	173,667	1,341	1,704	3,046
40,000- 49,999	234,646	1,598	1,626	3,224
50,000 and over - et plus	153,581	1,550	2,226	3,777
Total	1,203,045	1,168	1,710	2,878

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

APPENDIX II

Employer-sponsored Pension Plan Beneficiaries and Benefits

One of the few sources currently available on the number of pensioners and the benefits they receive from employer-sponsored pension plans is data compiled by Revenue Canada, Taxation⁸. These data, however, have certain limitations. Income tax returns show any form of benefit received from employer pension plans, but make no distinction between retirement pension payments and other supplementary benefits such as disability or survivors' pensions.

A further constraint in the use of these data may be the high incidence of non tax filers amongst pensioners. In theory, all Canadians with any tax liability are required to file income tax returns. Many pensioners, however, have little or no taxable income beyond the Old Age Security (OAS) benefits. In fact, at the end of 1985, 50% of the 2.8 million OAS recipients also received the income tested Guaranteed Income Supplement (GIS)⁹. Taxation statistics indicate that in 1985, the most recent year these data were available, 1.6 million Canadians 65 years of age and over filed a tax return. Greater than 38% of these returns were non-taxable and 97% included OAS pension income.

A number of non tax filers 65 years of age and over may have had pension income from employer-sponsored pension plans. However, a comparison of the taxation data with other data sources suggests that very few recipients of benefits from employer pension plans are excluded from the tax filing universe.

Despite the above limitations in the data source, a number of special tabulations have been produced by Statistics Canada to provide some indication of amounts of benefits paid by employer pension plans and the number of beneficiaries.

In 1969, the first year for which these special tabulations of the taxation statistics were produced, 392,000 tax filers reported total pension or superannuation income of \$681 million for an average of \$1,733. In the 1985 taxation year a total of \$7.8 billion in pension benefits was paid out to some 1,123,902 beneficiaries who received an average of

8 See *Taxation Statistics, 1987 Edition, Revenue Canada, Taxation*.

9 See *Monthly Statistics, Income Security Programs, December 1985, Health and Welfare Canada*. No taxes are levied on GIS and this benefit is consequently excluded from income tax returns.

APPENDICE II

Bénéficiaires et prestations des régimes de retraite offerts par l'employeur

Les statistiques de Revenu Canada (Impôt)⁸ constituent l'une des rares sources de données dont on dispose actuellement sur le nombre de pensionnés et sur les prestations qui leur sont versées au titre des régimes de retraite offerts par l'employeur. Cependant, ces données comportent certaines limites. Par exemple, les déclarations d'impôt sur le revenu présentent séparément les prestations reçues mais ne font pas de distinction entre les prestations de retraite et les prestations supplémentaires telles que les rentes aux invalides, aux veuves et aux orphelins.

La présence d'une forte proportion de non-déclarants parmi les pensionnés est aussi de nature à restreindre l'emploi des données statistiques d'origine fiscale. En théorie, tous les canadiens assujettis au paiement d'un impôt sont tenus de produire une déclaration d'impôt. Cependant, beaucoup de pensionnés ont peu ou pas de revenu imposable en plus des prestations de sécurité de la vieillesse (SV). De fait, à la fin de 1985, 50% des 2.8 millions de bénéficiaires de la SV ont également touché des sommes au titre du supplément de revenu garanti (SRG)⁹. Les statistiques fiscales indiquent qu'en 1985, 1.6 million de Canadiens âgés de 65 ans ou plus ont produit une déclaration d'impôt. Plus de 38% de leurs déclarations n'étaient pas imposables et 97% comprenaient un revenu provenant du régime de la sécurité de la vieillesse.

Par ailleurs, il se peut qu'un faible nombre de non-déclarants âgés de 65 ans ou plus aient touché un revenu au titre de régimes de retraite offerts par l'employeur. Une comparaison des données sur l'impôt avec d'autres sources semble en effet indiquer que très peu de bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur sont exclus de l'univers des déclarants d'impôt.

Malgré les lacunes des informations d'origine fiscale, Statistique Canada a établi des totalisations spéciales qui donnent une idée du nombre de bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur et du montant des prestations qu'ils reçoivent.

En 1969, première année pour laquelle des totalisations spéciales basées sur les données fiscales ont été produites, 392,000 contribuables ont déclaré avoir touché des prestations qui représentaient une somme globale de \$681 millions, soit une moyenne de \$1,733 par déclarant. Au cours de l'année d'imposition 1985, une somme totale de \$7.8 milliards a été versée sous forme de prestations de retraite à quelques

8 Voir *Statistiques fiscales, édition de 1987, Revenu Canada, Impôt*.

9 Voir *Statistiques mensuelles, Programmes de la sécurité du revenu, décembre 1985, Santé et Bien-être social Canada*. Aucune taxe n'est imposée sur le SRG. Ces revenus sont donc exclus du revenu imposable.

\$6,924 (see Text Table 29). The average pension payment that year varied substantially for men and women. Male tax filers reported an average of \$8,000 in pension benefits and females \$4,995.

As may be seen in Text Table 30, which shows a distribution of the 1,123,902 pensioners by their total income, benefits from employer pension plans were obviously not the only source of income for these tax filers. The average pension for each income group varied from a low of \$1,266 for those tax filers with total income of less than \$2,000 to a high of \$13,701 for those whose combined income totaled in excess of \$40,000. In fact, the 1,123,902 tax filers that reported income from pension and superannuation plans in 1985 had an aggregate income from all sources of \$25.6 billion, \$22,771 per filer. Text Table 31 shows the distribution of this \$25.6 billion by various sources and for each income source the proportion of the pensioners having such income.

The largest source of income for these pension beneficiaries was the income from employer-sponsored pension plans, which constituted an average of 30% of the total income for this group. Another 26% of their income came from investments and rental property. Wages and salaries constituted 18% of the total income, indicating that a large number of the recipients were still active labour force participants either on a full-time or part-time basis.

The 1,123,902 beneficiaries, as indicated above, include recipients of spouses', orphans' and disability pensions. To obtain a better profile of income sources of retirement benefit recipients, separate tabulations were produced for those employer-sponsored pension plan beneficiaries that were 65 years of age or older. This separation reduced the number to 751,882. Their average pension from employer pension plans was \$6,158, versus \$6,924 for all beneficiaries, possibly reflecting the fact that benefit levels for older pensioners are considerably less than those for recent retirees. As was expected, OAS and Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP) benefits constituted a higher proportion of the income of this older age group. Ninety-eight percent of the 751,882 pensioners were in receipt of OAS pensions and 89% received C/QPP benefits. On the other hand, not only a significantly smaller proportion had income from wages and salaries, but also the average salary was somewhat less (\$21,412 compared with \$22,771). Investment and rental income was even more significant in relative terms for this age group than for all beneficiaries. The percentage of the total income generated by employer pension plans was 29%, virtually the same as that recorded for all age groups.

1,123,902 bénéficiaires qui ont reçu, en moyenne, \$6,924 (voir tableau explicatif 29). Cette année-là, la rente annuelle moyenne variait beaucoup selon que les bénéficiaires étaient des hommes ou des femmes, et s'établissait respectivement à \$8,000 et \$4,995.

Le tableau explicatif 30, qui répartit les 1,123,902 pensionnés en fonction de leur revenu total, montre que les prestations de retraite provenant des régimes offerts par l'employeur ne constituaient pas l'unique source de revenu de ces personnes. La rente moyenne par tranche de revenu est considérablement inférieure à la moyenne de leur tranche respective et s'échelonne entre \$1,266 pour les contribuables dont le revenu total se situait au-dessous de \$2,000 et \$13,701 pour ceux dont l'ensemble des revenus dépassait \$40,000. En fait, les 1,123,902 contribuables qui ont déclaré un revenu provenant de régimes de retraite en 1985, avaient obtenu, de l'ensemble des sources considérées, un total de \$25.6 milliards, soit \$22,771 par déclarant. Le tableau explicatif 31 ventile ces \$25.6 milliards selon les diverses sources et indique, à l'égard de chaque source, la proportion de pensionnés qui recevaient des prestations.

Pour l'ensemble des bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur, la rente provenant de ces régimes constituait la source principale de revenu, soit plus de 30% du total. De plus, 26% de leur revenu provenait de revenus locatifs et de placements. La forte proportion de traitements et salaires dans le revenu total des bénéficiaires de régimes de retraite offerts par l'employeur (18% du revenu total) indique qu'un grand nombre de ces pensionnés travaillaient encore à temps plein ou à temps partiel.

Tel que spécifié précédemment, les bénéficiaires des rentes de conjoint, d'orphelin ou d'invalidité sont inclus parmi les 1,123,902 prestataires. Pour obtenir un profil des sources de revenu des bénéficiaires de prestations de régimes de retraite offerts par l'employeur, nous avons établi des totalisations distinctes à l'égard des déclarants âgés de 65 ans ou plus. Cette distinction a réduit le nombre de déclarants à 751,882. Leur prestation moyenne au titre de régimes de retraite offerts par l'employeur se chiffrait à \$6,158 contre \$6,924 pour l'ensemble des bénéficiaires; la différence peut s'expliquer par le fait que les niveaux de prestation des pensionnés âgés sont de beaucoup inférieurs à ceux des pensionnés de date plus récente. Comme on pouvait s'y attendre, la proportion des bénéficiaires de prestations de la sécurité de la vieillesse (SV) et des régimes de pensions du Canada ou des rentes du Québec (RPC/RRQ) dans le groupe des 65 ans ou plus, était supérieure à celle de l'ensemble des pensionnés. Quatre-vingt-dix-huit pourcent des 751,882 touchaient des prestations de SV et 89% recevaient des prestations RPC/RRQ. D'autre part, dans ce groupe d'âge, une proportion sensiblement plus faible touchait un revenu sous forme de traitements ou de salaires; en outre la rémunération moyenne de ce groupe était légèrement moins élevée (\$21,412 contre \$22,771 pour l'ensemble). La proportion de pensionnés touchant des revenus de placements et d'immeubles locatifs était même plus importante pour les personnes de ce groupe d'âge que pour l'ensemble des bénéficiaires de régimes de retraite offerts par l'employeur. La part du revenu total fourni par les régimes de retraite offerts par l'employeur s'est maintenue à 29%, soit pratiquement la même proportion que celle de l'ensemble des bénéficiaires.

Finally, to demonstrate once more the importance of the role played by employer-sponsored pension plans in the total system of income maintenance for the retired in Canada, Text Table 32 presents statistics for the calendar year 1985 on aggregate payments made under the three major programs in effect in Canada. No data are available on annuity payments resulting from RRSPs and other personal savings and, consequently, these personal provisions for retirement income are excluded. Also, supplementary allowances paid by a number of provinces are not included here. It must be noted that the \$7.8 billion reported by tax filers in 1985 as income from employer pension plans includes such supplementary benefits as disability, spouses' and orphans' pensions. The payments under the C/QPP include disability and survivors benefits and Spouse's Allowances have also been included in the OAS/GIS benefits.

Enfin, pour saisir une fois de plus l'importance du rôle des régimes de retraite établis à titre continu par un employeur dans l'ensemble des programmes de maintien du revenu des Canadiens à la retraite, il suffit d'examiner le tableau explicatif 32 qui indique le montant total des prestations versées en 1985 aux termes des trois principaux régimes en vigueur au Canada. Comme il n'y a pas de données connues sur les rentes versées aux termes des REÉR et d'autres moyens d'épargne personnelle, ceux-ci ne figurent pas dans les revenus de retraite. De même, les prestations complémentaires versées par un certain nombre de provinces ne sont pas prises en compte. À noter que la somme de \$7.8 milliards déclarée par les contribuables en 1985 au titre des revenus provenant des régimes de retraite offerts par l'employeur comprend les prestations complémentaires, à savoir les rentes aux invalides, aux conjoints et aux orphelins. Les rentes d'invalidité et de survie comptent parmi les prestations de RPC/RRQ, tandis que les allocations au conjoint font partie des prestations de SV/SRG.

TEXT TABLE 29.

Number of Employer Sponsored Pension Plan Beneficiaries and Average Pension Received, 1976 to 1985

TABLEAU EXPLICATIF 29.

Nombre de bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur et rente moyenne reçue, 1976 à 1985

Year	Number	Average pension
Année	Nombre	Rente moyenne
		\$
1976	725,245	2,885
1977	751,232	3,185
1978	806,418	3,532
1979	828,993	3,930
1980	845,046	4,615
1981	901,985	4,906
1982	957,663	5,411
1983	1,007,018	5,972
1984	1,063,666	6,481
1985	1,123,902	6,924

TEXT TABLE 30.

Number of Employer-Sponsored Pension Plan Beneficiaries by Total Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Plans, 1985

TABLEAU EXPLICATIF 30.

Nombre de bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur, selon le revenu annuel total et le sexe, avec indication de la rente annuel moyenne reçue de ces régimes, 1985

Annual income Revenu annuel	Male Hommes		Female Femmes		Both sexes Les deux sexes	
	Number	Average pension	Number	Average pension	Number	Average pension
	Nombre	Rente moyenne	Nombre	Rente moyenne	Nombre	Rente moyenne
		\$		\$		\$
Less than \$2,000 - Moins de \$2,000	2,488	1,611	2,559	930	5,047	1,266
\$ 2,000-\$ 3,999	4,852	1,406	6,056	1,451	10,908	1,431
4,000- 5,999	9,117	1,686	14,087	1,662	23,204	1,671
6,000- 7,999	21,749	2,279	27,025	2,064	48,774	2,160
8,000- 9,999	46,427	2,433	41,902	2,648	88,329	2,535
10,000- 14,999	163,339	4,326	101,462	3,644	264,801	4,065
15,000- 19,999	133,002	6,865	73,839	5,170	206,841	6,260
20,000- 24,999	94,255	9,033	47,514	6,441	141,769	8,164
25,000- 29,999	73,219	10,297	28,923	7,537	102,142	9,515
30,000- 39,999	87,089	12,230	31,482	8,612	118,571	11,270
40,000 and over - et plus	85,972	15,043	27,544	9,513	113,516	13,701
Total	721,509	8,000	402,393	4,995	1,123,902	6,924

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

TEXT TABLE 31.

Distribution of Total Income of Employer-Sponsored Pension Plan Recipients by Sources of Income and Participation Rate of these Pensioners in Each Income Source, 1985

TABLEAU EXPLICATIF 31.

Répartition du revenu total des bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur selon les sources de revenu et ventilation procentuelle de ces pensionnés qui recevaient un revenu de l'une ou l'autre des sources en cause, 1985

Income source Source de revenu	All pension recipients Tous les pensionnés		Recipients 65 years and older Pensionnés de 65 ans et plus	
	Percentage of total income	Participation rate of pensioners	Percentage of total income	Participation rate of pensioners
	Pourcentage du revenu total	Pourcentage des pensionnés	Pourcentage du revenu total	Pourcentage des pensionnés
Employer pension plans - Régimes de retraite offerts par l'employeur	30.4	100.0	28.8	100.0
Old age security - Sécurité de la vieillesse	9.1	65.8	14.5	98.3
Canada/Quebec pension plans - Régimes de pensions du Canada/rentes du Québec	10.8	70.8	14.3	89.0
Wages and salaries - Traitements et salaires	17.5	25.6	6.7	12.3
Rental and investment income - Revenu locatif et revenu de placement	25.5	85.1	32.0	89.3
Business and professional income - Revenu d'entreprise et revenu professionnel	0.8	2.3	0.7	1.6
Unemployment insurance benefits - Prestations d'assurance-chômage	2.1	11.2	0.3	3.9
Other income - Autres revenus	3.7	27.9	2.7	19.8

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

TEXT TABLE 32.

Number of Beneficiaries and Benefits paid under the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement Programs, the Canada and Quebec Pension Plans and Employer Sponsored Pension Plans, 1985¹

TABLEAU EXPLICATIF 32.

Nombre de bénéficiaires et prestations versées aux termes du Régime de la sécurité de la vieillesse et du Programme de supplément de revenu garanti, du Régime de pensions du Canada et de rentes du Québec, et des Régimes de retraite offerts par l'employeur, 1985¹

Plan or Program	Number of beneficiaries	Total benefits
Régime ou programme	Nombre de bénéficiaires	Prestations totales
	No. - Nombre	\$000
OAS/GIS - SV/SRG	2,771,480	12,266,362
C/QPP - RPC/RRQ	2,423,257	6,600,086
Employer sponsored pension plans - Régimes de retraite offerts par l'employeur	1,123,902	7,782,501

¹ December 1985

¹ Décembre 1985

Sources: *Monthly Statistics, Income Security Programs, Health and Welfare Canada*
Sources: *Statistiques mensuelles, Programmes de la sécurité du revenu, Santé et Bien-Être Canada*
Canada Pension Plan, Statistical Bulletin, Health and Welfare Canada
Bulletin statistique, Régime de pensions du Canada, Santé et Bien-Être Social Canada
Statistics Outlook, Régie des rentes du Québec
Perspectives Statistiques, Régie des rentes du Québec
Taxation Statistics, Revenue Canada, Taxation
Statistique fiscale, Revenu Canada Impôt

Selected Labour Division Publications

Catalogue

Employment and Earnings

- 72-002 Employment, Earnings and Hours.
Bil./Monthly
Canada \$38.50¹/\$385.00²
Other Countries \$40.50¹/\$405.00²
- 72-005 Estimates of Labour Income.
Bil./Quarterly
Canada \$17.25¹/\$69.00²
Other Countries \$18.25¹/\$73.00²

Labour Demand

- 71-204 Help-Wanted Index.
Bil./Annual
Canada \$15.00¹
Other Countries \$16.00¹

Work Injuries

- 72-208 Work Injuries
Bil./Annual
Canada \$22.00
Other Countries \$23.00

Unemployment Insurance

- 73-001 Unemployment Insurance Statistics.
Bil./Monthly
Canada \$13.00¹/\$130.00²
Other Countries \$14.00¹/\$140.00²
- 73-202S Unemployment Statistics Annual
Supplement to 73-001.
Bil. (included with 73-001)
Canada \$36.00¹
Other Countries \$37.00¹

Pension Plans

- 74-001 Quarterly Estimates of Trusteed Pension Funds.
Bil./Quarterly
Canada \$10.00¹/\$40.00²
Other Countries \$11.00¹/\$44.00²
- 74-201 Trusteed Pension Funds: Financial Statistics.

Bil./Annual
Canada \$35.00¹
Other Countries \$36.00¹
- 74-401 Pension Plans in Canada.
Bil./Biennial
Canada \$33.00¹
Other Countries \$34.00¹

¹ Single copy
² Annual subscription

In addition to the selected publications listed above, Statistics Canada publishes a wide range of statistical reports on Canadian economic and social affairs. A comprehensive catalogue of all current publications is available from Statistics Canada, Ottawa (Canada), K1A 0T6.

Choix de publications de la Division du travail

Catalogue

Emploi et rémunération

- 72-002 Emploi, gains et durée du travail.
Bil./mensuel
Canada \$38.50¹/\$385.00²
Autres pays \$40.50¹/\$405.00²
- 72-005 Estimations du revenu du travail.
Bil./trimestriel
Canada \$17.25¹/\$69.00²
Autres pays \$18.25¹/\$73.00²

L'offre d'emploi

- 71-204 Indice de l'offre d'emploi.
Bil./annuel
Canada \$15.00¹
Autres pays \$16.00¹

Accidents du travail

- 72-208 Accidents du travail
Bil./annuel
Canada \$22.00
Autres pays \$23.00

Assurance-chômage

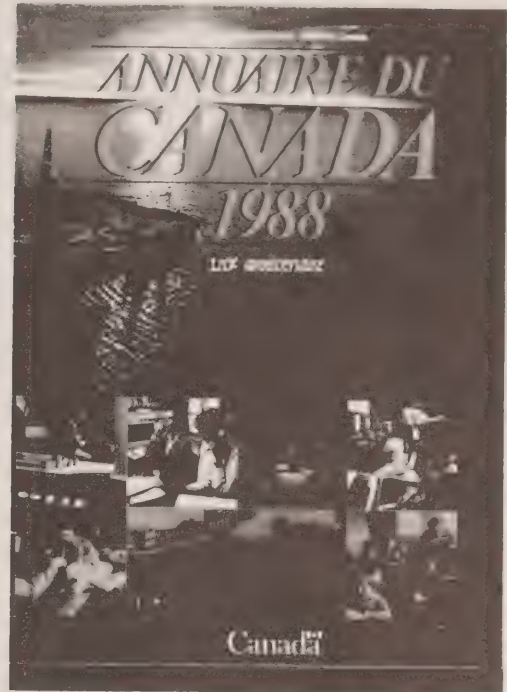
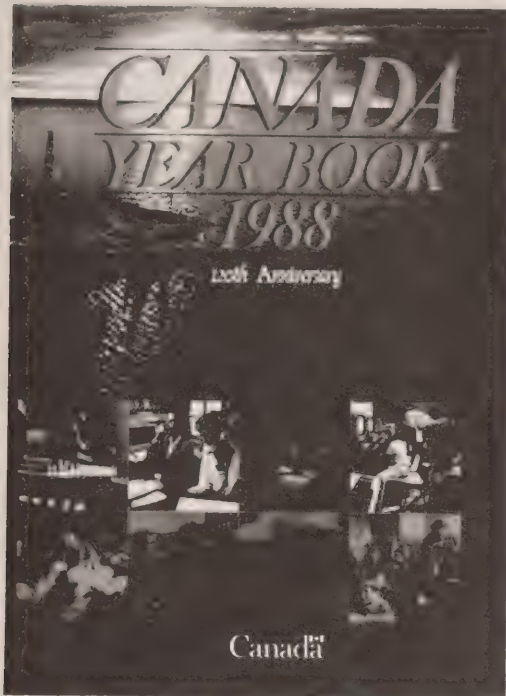
- 73-001 Statistiques sur l'assurance-chômage.
Bil./mensuel
Canada \$13.00¹/\$130.00²
Autres pays \$14.00¹/\$140.00²
- 73-202S Statistiques sur l'assurance-chômage - supplément annuel au mensuel no. 73-001.
Bil. (inclus avec 73-001)
Canada \$36.00¹
Autres pays \$37.00¹

Régimes de pensions

- 74-001 Estimations trimestrielles relatives aux caisses de retraite en fiducie.
Bil./trimestriel
Canada \$10.00¹/\$40.00²
Autres pays \$11.00¹/\$44.00²
- 74-201 Caisses de retraite en fiducie: statistiques financières.
Bil./annuel
Canada \$35.00¹
Autres pays \$36.00¹
- 74-401 Régimes de pensions au Canada
Bil./biennal
Canada \$33.00¹
Autres pays \$34.00¹

¹ Par copie
² Abonnement annuel

Outre les publications énumérées ci-dessus, Statistique Canada publie une grande variété de bulletins statistiques sur la situation économique et sociale du Canada. On peut se procurer un catalogue complet des publications courantes en s'adressant à Statistique Canada, Ottawa (Canada), K1A 0T6.



A JOURNEY OF 1000 MILES BEGINS WITH A SINGLE STEP

The *Canada Year Book* recorded Canada's first steps in 1867. It's still the only book that gives you the most complete, up-to-date facts on every aspect of Canada's growth as a nation.

Physical setting * Demography * Health * Education * Employment and incomes * Social security * Housing and construction * Forests, fish and furs * Agriculture * Mines and minerals * Energy * Science and technology * Transportation * Communications * Cultural activities and leisure * Manufacturing * Merchandising and services * Banking, finance and insurance * Judicial System * External relations, trade and defence * Government * Government finance * Review of the economy

Sold in Bookstores and also available by calling Statistics Canada toll-free at 1-800-267-6677 or by completing the order coupon included in this publication.

\$49.95 plus shipping and handling (\$54 inclusive in Canada, \$70 other countries); Catalogue number 11-402E

Information can also be obtained by contacting your Regional Reference Centre

TOUT LE PAYS, D'UNE COUVERTURE À L'AUTRE

Déjà au siècle dernier, les premiers pas de la nation étaient consignés dans l'*Annuaire du Canada*. Aujourd'hui, l'*Annuaire du Canada* témoigne toujours avec précision et exhaustivité des multiples facettes de l'évolution du pays.

Physiographie * Démographie * Santé * Éducation * Emploi et revenu * Sécurité sociale * Logement et construction * Pêches et fourrures * Agriculture * Mines et minéraux * Énergie * Sciences et technologie * Transports * Communications * Activités culturelles et loisirs * Industries manufacturières * Commerce et services * Banques, finances et assurances * Gouvernement * Système judiciaire * Relations extérieures, commerce et défense * Finances publiques * Revue de l'économie

Disponible en librairie, en téléphonant à Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-267-6677 ou en remplissant le bon de commande qui figure dans la présente publication

\$49.95 frais de port et de manutention en sus (\$54 au Canada, \$70 à l'étranger); numéro 11-402F au repertoire

Pour de plus amples renseignements, communiquez avec le Centre de consultation de Statistique Canada le plus près de chez vous

INTERESTED IN ACQUIRING A CANADIAN ORIGINAL?

Then *Canadian Social Trends* is the acquisition for you. A first on the Canadian scene, this journal is claiming international attention from the people who need to know more about the social issues and trends of this country.

Drawing on a wealth of statistics culled from hundreds of documents, *Canadian Social Trends* looks at Canadian population dynamics, crime, education, social security, health, housing, and more.

For social policy analysts, for trendwatchers on the government or business scene, for educators and students, *Canadian Social Trends* provides the information for an improved discussion and analysis of Canadian social issues.

Published four times a year, *Canadian Social Trends* also features the latest social indicators, as well as information about new products and services available from Statistics Canada.

VOUS DÉSIREZ FAIRE L'ACQUISITION D'UNE OEUVRE ORIGINALE?

Alors *Tendances sociales canadiennes* est la publication qu'il vous faut. Première en son genre sur la scène canadienne, cette revue retient l'attention des gens d'ici et d'ailleurs qui désirent en savoir plus sur les questions sociales de l'heure au pays.

À l'aide d'abondantes statistiques extraites de nombreux documents, *Tendances sociales canadiennes* brosse le tableau de la dynamique de la population canadienne, de la criminalité, de l'éducation, de la sécurité sociale, de la santé, de l'habitation et de plusieurs autres sujets.

Que ce soit pour les analystes de la politique sociale, les analystes des tendances oeuvrant au sein des administrations publiques et du monde des affaires, les enseignants ou encore les étudiants, *Tendances sociales canadiennes* dégage l'information nécessaire à des discussions et des analyses approfondies relativement aux questions sociales.

Tendances sociales canadiennes présente également les plus récents indicateurs sociaux de même que des renseignements relatifs aux produits et services qu'offre Statistique Canada.

CANADIAN SOCIAL TRENDS

Catalogue No. 11-008E is available for \$8.00 per copy/\$32.00 annually (in Canada); \$9.00 per copy/\$36.00 annually (elsewhere); students 30% discount from:

Publication Sales,
Statistics Canada,
Ottawa, Ontario K1A 0T6
Telephone: 1-800-267-6677

Prices include postage and handling costs. Payment should be made in Canadian dollars or equivalent funds. (\$7 U.S. per issue/\$28 U.S. annually)

TENDANCES SOCIALES CANADIENNES

(Numéro 11-008F au répertoire) est publiée quatre fois l'an et se vend \$8 l'exemplaire ou \$32 l'abonnement annuel au Canada et \$9 l'exemplaire ou \$36 l'abonnement annuel à l'étranger (étudiants: 30% de rabais). Vous pouvez vous procurer cette revue en vous adressant à:

Vente des publications
Statistique Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0T6
Téléphone: 1-800-267-6677

Les prix incluent les frais de port et de manutention. Les paiements doivent être faits en dollars canadiens ou l'équivalent (\$US 28 l'abonnement annuel; \$US 7 l'exemplaire).



Mail to:
Publication Sales
Statistics Canada
Ottawa, Ontario, K1A 0T6

Company		
Department		
Attention		Title
Address		
City	Province	Country
Postal Code	Tel.	

Signature _____

Cheque or money order should be made payable to the Receiver General for Canada/Publications, in Canadian funds or equivalent.

PF
03077

☎ 1-800-267-6677 ☎

MasterCard and Visa accounts

Français au verso

Envoyez à:
 Centre des publications
 Statistique Canada
 Ottawa (Ontario), K1A 0T6

Compagnie	
Adresse	
N° de	Fonction
Adresse	
Province	Pays
Cod. postal	Tél.

Signature

Le cheque ou mandat doit être établi à l'ordre du Receveur général du Canada. Publications en dollars canadiens ou équivalent.

PF
03077

☎ 1-800-267-6677 ☎

Comptes
MasterCard et Visa

English on reverse

Every week

The numbers that make decisions

The data that highlight national economic trends

Infomat is a digest of the most important statistics of the week. It is invaluable for business planners, policy makers and members of the media who take an interest in the Canadian economy.

Articles cite the most recent economic and social data available, describe current trends and point out significant changes. Regular features include a complete list of publications released by Statistics Canada during the reference week, a table of key economic indicators and a list of upcoming data releases. The text is concise, easy-to-read and complemented by tables and charts.

Infomat, Catalogue No. 11-002E (weekly), is available for \$2.00 per copy/\$100.00 annually (in Canada); \$3.00 per copy/\$150.00 annually (elsewhere).

Toutes les semaines

Les chiffres qui font les décisions

Les données illustrant les tendances de l'économie canadienne

Infomat est un résumé des statistiques les plus importantes de la semaine. C'est un outil d'une valeur inestimable pour les planificateurs du monde des affaires, les responsables de l'élaboration des politiques et les médias d'information s'intéressant à l'économie canadienne.

Les articles contenus dans ce bulletin citent les plus récentes données économiques et sociales disponibles, décrivent les tendances actuelles et soulignent les changements les plus significatifs. On y retrouve des chroniques régulières, notamment une liste complète des nouvelles publications parues à Statistique Canada au cours de la semaine de référence, un tableau des principaux indicateurs économiques, ainsi qu'une liste des données à paraître. Le texte est concis, facile à lire et illustré de tableaux et de graphiques.

Infomat, n° 11-002F au catalogue (hebdomadaire), se vend \$2.00 l'exemplaire ou \$100.00 pour un abonnement annuel au Canada; \$3.00 l'exemplaire ou \$150.00 pour un abonnement annuel à l'étranger.



order, complete the order form included or write to Publication Sales, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6. For faster service, using Visa or MasterCard, call toll-free.

Please make cheques or money orders payable to the Receiver General for Canada/Publications.

Contact a Regional Reference Centre near you for further information.

Call Toll-Free
1-800-267-6677
Téléphonez sans frais

Vous pouvez commander en remplissant le bon de commande ci joint ou en écrivant à Vente des publications, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6. Si vous désirez obtenir un service plus rapide, téléphonez au numéro sans frais et portez votre commande à votre compte Visa ou MasterCard.

Veuillez faire vos chèques ou mandats-poste à l'ordre du Receveur général du Canada Publications.

Pour obtenir plus de renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec le centre de consultation régional le plus près de chez vous.

ALL IN ONE PLACE THE ECONOMIC FACTS AND ANALYSIS YOU NEED

Canadian Economic Observer:
Statistics Canada's New Monthly Economic Report

No other report on the Canadian economy has this much to offer

This month's data

Up-to-the-minute data includes all major statistical series released two weeks prior to publication.

Current Economic Conditions

Brief, "to the point" summary of the economy's performance over the month, including trend analysis of employment, output, demand and leading indicators.

Statistical and Technical Notes

Information about new or revised statistical programs and methodological developments unique to Statistics Canada.

Major Economic Events

Chronology of international and national events that affect Canada's economy

Feature Articles

In-depth research on current business and economic issues.

Statistical Summary

Statistical tables, charts and graphs cover national accounts, output, demand, trade, labour and financial markets.

AND MORE...

Regional Analysis

Provincial breakdowns of key economic indicators.

International Overview

Digest of economic performance in Canada's most important trading partners — Europe, Japan, and the U.S.A.

Subscribe Today and Save!

Save **\$40 off** the single-issue price of the **Canadian Economic Observer**.

Catalogue #11-010

12 issues \$200.00 / other countries \$225.00

Per copy \$20.00 / other countries \$22.50

(includes postage and handling)

For faster service using Visa or MasterCard call toll-free 1-800-267-6677.

To order, complete the order form included or write to Publications Sales, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6. For faster service, using Visa or MasterCard, call toll-free, 1-800-267-6677. Please make your cheque or money order payable to the Receiver General for Canada/Publications.

Contact the Statistics Canada Reference Centre nearest you for further information

TOUT POUR VOUS! LES DONNÉES ÉCONOMIQUES ET L'ANALYSE QUE VOUS RECHERCHEZ

L'Observateur économique canadien:
Le nouveau bulletin économique mensuel de Statistique Canada

Aucune autre publication ne vous procure autant de renseignements relatifs à l'économie canadienne

Les données du mois

Des données de dernière heure comprenant toutes les statistiques les plus importantes qui ont été diffusées quelques semaines avant la date de publication du bulletin.

La situation économique actuelle

Le rendement de l'économie au cours du mois, présenté en bref, comportant une analyse de l'emploi, de la production, de la demande et des principaux indicateurs précurseurs des tendances de l'activité économique.

Des notes techniques et statistiques

Des notes portant sur les nouveaux programmes statistiques ou les programmes révisés et sur les progrès en matière de méthodologie propres à Statistique Canada.

Les principaux événements économiques

Des événements internationaux et nationaux influant sur l'économie canadienne, présentés en ordre chronologique.

Des études spéciales

Une recherche approfondie des affaires et des questions stratégiques liées à l'économie.

Un aperçu statistique

Des tableaux, des graphiques et des diagrammes englobant les statistiques des comptes nationaux, de la production, de la demande, du commerce, de l'emploi, des marchés financiers, etc.

ET PLUS ENCORE...

Une analyse régionale

Des ventilations par province d'indicateurs économiques et stratégiques.

Un survol de l'économie internationale

Un sommaire du rendement de l'économie des principaux partenaires commerciaux du Canada, comme l'Europe, le Japon et les États-Unis.

Abonnez-vous dès maintenant et économisez!

Économisez **\$40** sur le prix à l'unité de **L'Observateur économique canadien**.

N° 11-010 au répertoire

Abonnement annuel (12 numéros): \$200 au Canada et à l'étranger.

Prix au numéro: \$20 au Canada; \$25.50 à l'étranger (Ces prix incluent les frais de port et de manutention)

Pour obtenir un service plus rapide, composez le 1-800-267-6677 et portez votre compte Visa ou MasterCard.

Vous pouvez commander en remplissant le bon de commande ci-joint et l'envoyer à la Vente des publications, Statistique Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0T6. Si vous désirez obtenir un service plus rapide, téléphonez au 1-800-267-6677 et portez votre commande à votre compte Visa ou MasterCard. Veuillez faire votre chèque ou mandat-poste à l'ordre du Receveur général du Canada - Publications.

Pour obtenir plus de renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec le service de consultation de Statistique Canada le plus près de chez vous.





Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

401

Pension Plans in Canada

1988

74-401

Régimes de pensions au Canada

1988



Data in Many Forms . . .

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered on computer print-outs, microfiche and microfilm, and magnetic tapes. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable data base and retrieval system.

How to Obtain More Information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to:

Jessica Dunn (613) 951-4034
Johanne Pineau (613) 951-4038
Pensions Section
Labour Division
Statistics Canada
Ottawa
K1A 0T6

or to the Statistics Canada reference centre in:

St. John's	(772-4073)	Winnipeg	(983-4020)
Halifax	(426-5331)	Regina	(780-5405)
Montreal	(283-5725)	Edmonton	(495-3027)
Ottawa	(951-8116)	Calgary	(292-6717)
Toronto	(973-6586)	Vancouver	(666-3691)

Toll-free access is provided in all provinces and territories, **for users who reside outside the local dialing area** of any of the regional reference centres.

Newfoundland and Labrador	1-800-563-4255
Nova Scotia, New Brunswick and Prince Edward Island	1-800-565-7192
Quebec	1-800-361-2831
Ontario	1-800-263-1136
Manitoba	1-800-542-3404
Saskatchewan	1-800-667-7164
Alberta	1-800-282-3907
Southern Alberta	1-800-472-9708
British Columbia (South and Central)	1-800-663-1551
Yukon and Northern B.C. (area served by NorthwTel Inc.)	Zenith 0-8913
Northwest Territories (area served by NorthwTel Inc.)	Call collect 403-495-2011

How to Order Publications

This and other Statistics Canada publications may be purchased from local authorized agents and other community bookstores, through the local Statistics Canada offices, or by mail order to Publication Sales, Statistics Canada, Ottawa, K1A 0T6.

1(613)951-7277

Facsimile Number 1(613)951-1584

National toll free order line 1-800-267-6677

Toronto
Credit card only (973-8018)

Des données sous plusieurs formes . . .

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes sur imprimés d'ordinateur, sur microfiches et microfilms et sur bandes magnétiques. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordiolingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toutes demandes de renseignements au sujet de cette publication ou de statistiques et services connexes doivent être adressées à:

Jessica Dunn (613) 951-4034
Johanne Pineau (613) 951-4038
Section des pensions
Division du travail
Statistique Canada
Ottawa
K1A 0T6

ou au centre de consultation de Statistique Canada à:

St. John's	(772-4073)	Winnipeg	(983-4020)
Halifax	(426-5331)	Regina	(780-5405)
Montréal	(283-5725)	Edmonton	(495-3027)
Ottawa	(951-8116)	Calgary	(292-6717)
Toronto	(973-6586)	Vancouver	(666-3691)

Un service d'appel interurbain sans frais est offert, dans toutes les provinces et dans les territoires, **aux utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale** des centres régionaux de consultation.

Terre-Neuve et Labrador	1-800-563-4255
Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard	1-800-565-7192
Québec	1-800-361-2831
Ontario	1-800-263-1136
Manitoba	1-800-542-3404
Saskatchewan	1-800-667-7164
Alberta	1-800-282-3907
Sud de l'Alberta	1-800-472-9708
Colombie-Britannique (sud et centrale)	1-800-663-1551
Yukon et nord de la C.-B. (territoire desservi par la NorthwTel Inc.)	Zénith 0-8913
Territoires du Nord-Ouest (territoire desservi par la NorthwTel Inc.)	Appelez à frais virés au 403-495-2011

Comment commander les publications

On peut se procurer cette publication et les autres publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés et des autres librairies locales, par l'entremise des bureaux locaux de Statistique Canada, ou en écrivant à la Section des ventes des publications, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6.

1(613)951-7277

Numéro du télécopieur 1(613)951-1584

Commandes: 1-800-267-6677 (sans frais partout au Canada)

Toronto
Carte de crédit seulement (973-8018)

Statistics Canada

Labour Division
Pensions Section

Pension plans in Canada

1988

Published under the authority of the Minister
of Regional Industrial Expansion

© Minister of Supply
and Services Canada 1990

Extracts from this publication may be reproduced
for individual use without permission provided the
source is fully acknowledged. However, reproduction
of this publication in whole or in part for purposes
of resale or redistribution requires written permission
from the Programs and Publishing Products Group,
Acting Permissions Officer, Crown Copyright
Administration, Canadian Government Publishing
Centre, Ottawa, Canada K1A 0S9.

February 1990

Price: Canada, \$35.00
Other Countries, \$42.00

Payment to be made in Canadian funds or equivalent

Catalogue 74-401

ISSN 0701-5488

Ottawa

Statistique Canada

Division du travail
Section des pensions

Régimes de pensions au Canada

1988

Publication autorisée par le ministre de
l'Expansion industrielle régionale

© Ministre des Approvisionnements
et Services Canada 1990

Le lecteur peut reproduire sans autorisation des
extraits de cette publication à des fins d'utilisation
personnelle à condition d'indiquer la source en
entier. Toutefois, la reproduction de cette publication
en tout ou en partie à des fins commerciales ou de
redistribution nécessite l'obtention au préalable d'une
autorisation écrite du Groupe des programmes et produits
d'édition, agent intérimaire aux permissions, administration
des droits d'auteur de la Couronne, Centre d'édition
du gouvernement du Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9.

Février 1990

Prix: Canada, \$35.00
Autres pays, \$42.00

Paiement en dollars canadiens ou l'équivalent

Catalogue 74-401

ISSN 0701-5488

Ottawa

Symbols

The following standard symbols are used in Statistics Canada publications:

- .. figures not available.
- ... figures not appropriate or not applicable.
- nil or zero.
- amount too small to be expressed.
- P preliminary figures.
- r revised figures.
- x confidential to meet secrecy requirements of the Statistics Act.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés uniformément dans les publications de Statistique Canada:

- .. nombres indisponibles.
- ... n'ayant pas lieu de figurer.
- néant ou zéro.
- nombres infimes.
- P nombres provisoires.
- r nombres rectifiés.
- x confidentiel en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique relatives au secret.

Table of Contents

Table des matières

	Page		Page
Highlights	5	Faits saillants	5
Introduction	7	Introduction	7
Scope and Nature of this Study	7	Portée et nature de l'étude	7
Pension Plan Coverage	10	Participation aux régimes de retraite	10
Pension Plans in the Public and Private Sectors	14	Régimes de retraite des secteurs public et privé	14
Female Participation	16	Participation féminine	16
Provincial Distribution	18	Répartition provinciale	18
Contributory and Non-contributory Plans	20	Régimes contributifs et non-contributifs	20
Funding Agency	23	Organisme de financement	23
Eligibility for Membership	25	Admissibilité	25
Type of Retirement Benefit	28	Genre de prestations de retraite	28
Integration with Canada and Quebec Pension Plans	34	Coordination aux régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec	34
Benefit Rates	35	Taux de prestations	35
Employee Contribution Rates	39	Taux de cotisations des salariés	39
Retirement Ages and Conditions	41	Âges de la retraite	41
Vesting on Termination of Employment	44	Acquisition des droits à la cessation d'emploi	44
Death Benefits	47	Garantie décès	47
Post Retirement Pension Indexing	51	Indexation des rentes après la retraite	51
Pension Plans for Union Members	53	Régimes de retraite des travailleurs syndiqués	53
Multi-employer Pension Plans	54	Régimes de retraite multi-employeurs	54
Contributions	55	Cotisations	55
Appendix I, Registered Retirement Savings Plans	59	Appendice I Régimes enregistrés d'épargne-retraite	59
Appendix II, Employer-sponsored Pension Plan Beneficiaries and Benefits	63	Appendice II Bénéficiaires et prestations des régimes de retraite offerts par l'employeur	63
Appendix III, Selected Provisions of Regulatory Pension Legislation	69	Appendice III Dispositions choisies de la législation en matière de retraite	73
Selected Labour Division Publications		Choix de publications de la Division du travail	

Highlights

- At the beginning of 1988, 4,845,107 Canadian workers participated in 21,239 employer-sponsored pension plans. This represents an increase, in membership, of 3.8% from 1986 and 16% from 1978.
- During the period 1978 to 1988, the number of female members grew by close to 42% while the male participants increased only 4%. As a result of this growth, females accounted for 36.4% of all plan members in 1988, up substantially from the 29.6% recorded in 1978.
- The percentage of employed paid workers¹ belonging to employer-sponsored pension plans has fallen slightly, from 47.3% in 1984, to 44.9% in 1988. During the six years prior to 1984 the pension plan coverage rate for these workers was fairly stable.
- The coverage rate declined primarily because the growth in the number of male pension plan members has not kept pace with the growth in male employed paid workers. The pension plan coverage rate for males has consequently dropped from 54.7% in 1984 to 51.0% in 1988. The rate for females, on the other hand, has remained stable over this same period (at about 37%), indicating that the number of female pension plan members and employed paid workers has grown at approximately the same rate.
- The number of pension plans increased only 0.7% from 1986, to 21,239, following increases of 19% and 16% in the previous two periods. The principal change was seen in plans with fewer than five members, which in 1988 constituted 38.3% of all plans but covered less than 1% of the total membership. These plans, primarily for executives and significant shareholders, declined by 5% from 1986, after more than doubling in the preceding four years.
- Public sector plans, which numbered 963 in 1988, accounted for only 4.5% of all employer-sponsored pension plans but covered 45% of the plan participants.
- From 1982 to 1986 the number of defined contribution plans more than doubled, increasing from 40% to 60% of all plans. In 1988, that percentage remained unchanged. The proportion of the members covered by these plans grew slightly, from 5.3% in 1982 to 7.6% in 1988.

Faits saillants

- Au début de l'année 1988, 4,845,107 travailleurs canadiens participaient aux 21,239 régimes de retraite offerts par l'employeur. Cela représente une augmentation de participation de 3.8% par rapport à 1986 et de 16% par rapport à 1978.
- De 1978 à 1988, le nombre de participants de sexe féminin a augmenté de près de 42% comparativement à seulement 4% pour les participants masculins. C'est ainsi que les femmes ont accru considérablement leur représentation au sein du total des participants, leur proportion du total passant de 29.6% à 36.4% entre 1978 et 1988.
- La proportion des travailleurs rémunérés occupés¹ adhérant à des régimes de retraite offerts par l'employeur a légèrement diminué, passant de 47.3% en 1984 à 44.9% en 1988. Par contre, le taux d'adhésion aux régimes de retraite en ce qui concerne ces travailleurs est demeuré passablement stable au cours des six années précédant 1984.
- La diminution du taux d'adhésion est principalement attribuable à la croissance plus rapide du nombre de travailleurs rémunérés occupés de sexe masculin que celle du nombre de participants aux régimes de retraite de sexe masculin. Ainsi, le taux d'adhésion pour les hommes est passé de 54.7% en 1984 à 51.0% en 1988. Durant cette même période, le taux d'adhésion pour les femmes est demeuré stable (environ 37%), indiquant que le nombre de travailleuses rémunérées occupées et le nombre de femmes participant aux régimes de retraite ont sensiblement les mêmes taux de croissance.
- Le nombre de régimes se chiffrait à 21,239, une hausse de 0.7% seulement depuis 1986; le nombre de régimes avaient, par contre, connu des augmentations de 19% et de 16% au cours des deux périodes précédentes. Le plus gros changement est survenu au niveau des régimes comptant moins de cinq participants qui, en 1988, constituaient 38.3% de tous les plans mais qui couvraient moins de 1% de tous les adhérents. Ces petits régimes, qui s'adressent pour la plupart aux actionnaires principaux et au personnel cadre, ont diminué de 5% depuis 1986 après avoir plus que doublé au cours des quatre années précédentes.
- En 1988, le nombre de régimes de retraite du secteur public se chiffrait à 963, soit seulement 4.5% de tous les régimes de retraite offerts par l'employeur mais regroupant 45% de tous les participants.
- De 1982 à 1986, le nombre de régimes à cotisations déterminées a plus que doublé, leur proportion du total des régimes passant de 40% à 60%. En 1988, cette proportion est demeurée inchangée. La proportion de participants couverts par ces régimes s'est accrue très légèrement, soit de 5.3% en 1982 à 7.6% en 1988.

- Recent changes to pensions legislation in five of the nine jurisdictions regulating pension plans have had a considerable impact on the terms of many of the plans, particularly with respect to:
 - * Eligibility conditions: the revised legislation requires that employees be eligible to participate in a pension plan offered by their employer after no more than two years of service. The proportion of plans meeting this requirement has risen from 88% in 1986 to 95% in 1988.
 - * Vesting conditions²: changes to legislation have reduced the length of time a plan member must work to be entitled to some form of pension benefit. The percentage of plans requiring no more than five years of service or plan participation as a condition of vesting has consequently increased from 53% in 1986 to 85% in 1988.
 - * Death benefits before retirement: prior to the changes to the pension benefits acts, there was no requirement for a plan to provide a benefit in the event of the death of the member before retirement. In 1986, 21% of the plans (covering 34.0% of the members) did not provide a benefit under those circumstances, or provided only for the return of the employee's contributions. In 1988, only 6.0% of the plans (covering 14.5% of the members) fell into that category.
- At the beginning of 1988, 1,296 plans covering 1,660,657 members (34.3% of the total membership) provided for some form of automatic escalation of pension benefits. In the public sector, 67.3% of the members belonged to plans with this type of provision, compared with 7.5% of the members in the private sector. Not reflected in these data are situations where employers, generally from the private sector, have made periodic ad hoc increases to the amount of the pension payment. An example of an ad hoc increase is the one negotiated by the autoworkers in 1987.
- Les changements récemment apportés aux lois régissant les régimes de retraite dans cinq des neuf juridictions ont eu un impact considérable sur les modalités des régimes de retraite, plus particulièrement sur les suivantes:
 - * Conditions d'admissibilité: la nouvelle législation exige que les employés soient admissibles à un régime de retraite offert par l'employeur après pas plus de deux années de service. La proportion des régimes satisfaisant cette exigence est passée de 88% en 1986 à 95% en 1988.
 - * Conditions d'acquisition des droits²: les changements à la législation ont réduit la période d'attente nécessaire pour qu'un participant ait droit à une certaine forme de prestation. La proportion des régimes n'exigeant pas plus de cinq années de service ou de participation au régime comme condition d'acquisition est passée de 53% en 1986 à 85% en 1988.
 - * Prestations aux survivants en cas de décès avant la retraite: avant les changements apportés à la Loi sur les régimes de retraite, aucun régime n'était obligé de prévoir une certaine forme de prestation dans le cas du décès d'un participant avant sa retraite. En 1986, 21% des régimes (couvrant 34.0% des participants) ne prévoyaient aucune prestation ou seulement le remboursement des cotisations du salarié alors qu'en 1988, seulement 6.0% des régimes (regroupant 14.5% des participants) étaient classés ainsi.
- Au début de 1988, 1296 régimes couvrant 1,660,657 participants (34.3% de tous les participants) possédaient une formule d'indexation automatique des rentes. Dans le secteur public, 67.3% des participants adhéraient à de tels régimes alors que dans le secteur privé, la proportion ne s'élevait qu'à 7.5%. Quelques employeurs provenant généralement du secteur privé ont procédé à des rajustements ponctuels; toutefois ces rajustements ne sont pas compris dans ces données. Un exemple d'un rajustement ponctuel est celui qui a été négocié en 1987 par les travailleurs de l'automobile.

¹ Excluded from employed paid workers are unpaid family workers, the unemployed and the self-employed who, by definition, are not eligible for membership in employer-sponsored pension plans.

² Vesting is the employee's right to all or part of the employer's contribution paid on his/her behalf, usually in the form of a deferred pension.

¹ Sont exclus des travailleurs rémunérés occupés, les travailleurs familiaux, les personnes sans emploi et les travailleurs autonomes qui, par définition, ne peuvent participer à un régime de retraite offert par l'employeur.

² L'acquisition des droits à la cessation d'emploi est le droit de l'employé à la totalité ou à une partie des cotisations totales effectuées par l'employeur; ce montant est habituellement versé sous forme de rente de retraite différée.

Introduction

This report is a continuation of a series of studies on employer-sponsored pension plans in Canada produced by the Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada since 1960. The early studies, in 1960 and 1965, were based on individual surveys conducted by Statistics Canada. Since 1970 the reports have largely been based on material from a data bank maintained by Statistics Canada on all employer-sponsored pension plans in Canada.

The pensions data bank contains a wide range of data on the pension plans provided by employers for their employees in Canada. Its creation was made possible through a co-operative statistical program developed jointly in 1969 by Statistics Canada, the Quebec Pensions Board, the Pension Commission of Ontario, the Pension Benefits Branches of Alberta and Saskatchewan Departments of Labour and the Federal Department of Insurance. Subsequently, the program was expanded through co-operative agreements reached with the New Brunswick Department of Labour and Human Resources, the Manitoba Pension Commission and the Superintendent of Pensions in the Nova Scotia and Newfoundland Departments of Finance. Much of the credit for this and preceding reports must be attributed to these pension supervisory authorities and their continued co-operation.

The report provides information on the key elements of the terms and conditions of employer-sponsored pension plans. A significant number of additional tabulations and more detailed data are available on request.

Information regarding the financial operations of trustee pension plans may be obtained from separate studies, published annually and quarterly, under the titles *Trusteed Pension Funds: Financial Statistics* (catalogue 74-201) and *Quarterly Estimates of Trusteed Pension Funds* (catalogue 74-001).

Scope and Nature of this Study

A great deal of interest and debate continues to be centered on the present system of income maintenance for the retired in Canada and how adequate this system is in providing a reasonable level of well-being and security for Canada's elderly.

Income support for the elderly in Canada is essentially based on a three-tiered system. The first tier is made up of the Old Age Security/Guaranteed Income Supplement program (OAS/GIS) providing flat-rate, universal benefits unrelated to work history. The second tier consists of the contributory Canada and

La présente publication est la suite d'une série d'études sur les régimes de retraite offerts par l'employeur au Canada effectuées par la Section des pensions de la Division du travail de Statistique Canada depuis 1960. Les premières études, celles de 1960 et de 1965, étaient fondées sur les résultats d'enquêtes distinctes menées par Statistique Canada. À partir de 1970, les bulletins ont présenté essentiellement des renseignements tirés d'une banque de données de Statistique Canada sur les régimes de retraite offerts par l'employeur.

La banque des données sur les régimes de retraite renferme un éventail de renseignements sur les régimes établis par les employeurs pour leurs employés au Canada. Sa création a été rendue possible grâce à l'application d'un programme statistique conjoint élaboré en 1969 par Statistique Canada, la Régie des rentes du Québec, la Commission des pensions de l'Ontario, les ministères du Travail de l'Alberta et de la Saskatchewan (plus précisément leur direction responsable du Pension Benefits Act), et le Département fédéral des assurances. Le programme a été élargi par la suite grâce aux accords de coopération conclus avec le ministère du Travail et des ressources humaines du Nouveau-Brunswick, la Commission des pensions du Manitoba et le surintendant des Pensions du ministère des Finances de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve. C'est en grande partie à ces organismes de contrôle des prestations de retraite et à leur constante collaboration que l'on doit la publication du présent document et des bulletins précédents.

À noter que ce bulletin traite des principaux aspects des dispositions des régimes de retraite figurant dans la banque de données. Un grand nombre de totalisations supplémentaires ainsi que des données détaillées sont également disponibles sur demande.

Pour obtenir des renseignements sur les opérations financières des régimes de retraite en fiducie, prière de consulter les bulletins *Caisse de retraite en fiducie: statistiques financières* (n° 74-201 au catalogue) et *Estimations trimestrielles relatives aux caisses de retraite en fiducie* (n° 74-001 au catalogue).

Portée et nature de l'étude

Le programme actuel de revenu de retraite des Canadiens et sa capacité d'assurer aux personnes âgées un niveau de bien-être et de sécurité raisonnable, continuent de susciter à la fois un vif intérêt et beaucoup de controverses.

Le soutien des personnes âgées au Canada repose essentiellement sur un système à trois paliers. Le premier palier est constitué du régime de la sécurité de la vieillesse et du programme de supplément de revenu garanti (SV/SRG) qui assurent des prestations uniformes et universelles qui ne sont pas liées aux antécédents de travail. Le deuxième palier est

Quebec Pension Plans (C/QPP) which is earnings-related and comprehensive in its coverage of all workers in Canada. Employer-sponsored pension plans, registered retirement savings plans (RRSPs) and other personal savings are generally regarded as the third tier. While the focus of this study continues to be on employer-sponsored pension plans, some comments on both the C/QPP and RRSPs may serve to place the private pension program within the context of the total income-support system for Canada's retired.

C/QPP participation is mandatory for all workers in the labour force between the ages of 18 and 70, whether paid worker or self-employed. As can be seen in Table 1, in 1987, 11,709,310 tax filers or 89% of the total labour force including the Armed Forces, claimed contributions as an allowable deduction on their income tax return. Total contributions to the C/QPP in 1987 from both employees (including the self-employed) and employers amounted to \$7,110 million for an average of \$607 per contributor.

By contrast, employer-sponsored pension plans, as indicated by the above-mentioned pensions data bank, covered 4,845,107 workers as at January 1, 1988, 37% of the labour force. Contributions by these plan participants, as well as by employers on behalf of the members, amounted to \$13,642 million in 1987, \$2,816 per member.

Finally, according to the 1989 edition of Taxation Statistics of Revenue Canada, RRSP contributors numbered 3,483,650 or 27% of the labour force in 1987 and claimed \$9,024 million in respect of premiums paid under some 19 million RRSP contracts approved. Many members of employer-sponsored pension plans also contribute to RRSPs. See Appendix I for the extent to which participants in pension plans supplemented their future retirement benefits by also claiming tax deductions for RRSP premiums.

The total contributions paid in 1987 under the C/QPP program, the employer-sponsored pension system and RRSPs amounted to almost \$30 billion. The aggregate reserves generated by these three programs were nearly \$367 billion at the end of 1987. About 68% of this total was held as reserves for employer-sponsored pension plans. For a detailed description of the accumulated savings and reserves under Canada's retirement income system consult the Statistics Canada annual publication *Trusteed Pension Funds: Financial Statistics* (catalogue 74-201).

Pension plans provided by employers are frequently referred to as private pension plans to differentiate them from the public C/QPP. They are employee retirement benefit programs provided in essence largely voluntarily by employers in both the public and private sectors of the economy. Therefore, not only does this study include plans sponsored by individual companies, groups of employers, unions, religious and charitable organizations and all other

constitué des régimes contributifs de pensions du Canada et de rentes du Québec (RPC/RRQ) qui sont liés au revenu d'emploi et qui couvrent l'ensemble des travailleurs au Canada. Les régimes de retraite offerts par l'employeur, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REÉR) et les autres moyens d'épargne personnelle sont généralement considérés comme étant le troisième palier. Bien que l'objet de la présente étude demeure les régimes de retraite offerts par l'employeur, nous avons inclus quelques observations sur les régimes universels publics (RPC/RRQ) et sur les REÉR privés par rapport à l'ensemble du réseau de soutien des Canadiens à la retraite.

La participation aux régimes RPC/RRQ est obligatoire pour tous les employés âgés de 18 à 70 ans, qu'ils soient travailleurs rémunérés ou autonomes. Comme on peut le voir au tableau 1, en 1987, 11,709,310 contribuables ou 89% de la population active totale, y compris les membres des Forces armées ont déclaré des cotisations au titre des déductions permises sur leur déclaration d'impôt sur le revenu. Les contributions totales versées cette année-là, au RPC et au RRQ, tant par les employeurs que par les salariés (y compris les travailleurs autonomes), se sont élevées à \$7,110 millions, soit \$607 en moyenne par contribuable.

Par contre, d'après les informations contenues dans la banque de données sur les régimes de retraite, les régimes offerts par l'employeur regroupaient 4,845,107 travailleurs au 1er janvier 1988, soit 37% de la population active. En 1987, les participants à ces régimes ainsi que leurs employeurs ont versé \$13,642 millions en cotisations, soit \$2,816 par membre.

Enfin, d'après l'édition de 1989 de la publication de Revenu Canada, *Statistiques fiscales, Impôt*, les cotisants aux REÉR (3,483,650 en 1987 ou 27% de la population active) ont réclamé \$9,024 millions au titre des primes versées aux termes de quelques 19 millions de contrats de REÉR approuvés. Bon nombre de participants à un régime de retraite offert par un employeur contribuent également à des REÉR. Pour connaître dans quelle mesure les cotisants aux régimes de retraite consolident leurs prestations de retraite futures en déclarant également des primes de REÉR à des fins de déduction d'impôt, voir l'appendice I.

L'ensemble des cotisations versées en 1987 au titre du RPC ou du RRQ, des régimes offerts par l'employeur et des REÉR s'élevait à près de \$30 milliards. À la fin de l'année 1987, ces trois programmes avaient permis d'accumuler des réserves totales de près de \$367 milliards. Les réserves des régimes offerts par l'employeur représentaient près de 68% de ce montant. Pour une description détaillée de l'épargne et des réserves accumulées au titre des revenus de retraite au Canada, il faut consulter la publication annuelle de Statistique Canada intitulée *Caisse de retraite en fiducie: statistiques financières* (n° 74-201).

Les régimes de retraite établis par les employeurs sont souvent appelés régimes de retraite privés pour les différencier des régimes publics RPC et RRQ. Il s'agit de programmes de prestations de retraite aux employés qui sont généralement établis volontairement par les employeurs tant du secteur public que privé de l'économie. Par conséquent, cette étude porte non seulement sur les régimes auxquels contribuent les sociétés, les groupes d'employeurs, les syndicats, les organismes religieux, les oeuvres de

TABLE 1. Comparative Statistics, Canada and Quebec Pension Plans, Employer-sponsored Pension Plans and Registered Retirement Savings Plans, 1987

TABLEAU 1. Statistiques comparatives, Régime de pensions du Canada et de rentes du Québec, régimes de retraite offerts par l'employeur et régimes enregistrés d'épargne-retraite, 1987

Retirement program	Number of contributors	Percentage of total labour force	Total contributions
Programme de retraite	Nombre de cotisants	Pourcentage de la population active totale	Cotisations totales
		%	\$'000
C/QPP – RPC/RRQ	11,709,310	89.4	7,110,000
Employer-sponsored pension plans – Régimes de retraite offerts par l'employeur	4,845,107	37.0	13,641,837
RRSPs – REÉR	3,483,650	26.6	9,024,445

Source: *Taxation Statistics, Revenue Canada, Taxation.*
Statistique fiscale, Revenu Canada, Impôt.
National Income and Expenditures Accounts, Statistics Canada (catalogue 13-001).
Comptes nationaux des revenus et des dépenses, Statistique Canada (n° 13-001 au catalogue, publication trimestrielle).
Statistics Canada pensions data bank.
Banque de données sur les régimes de retraite de Statistique Canada.

private sector employers, but also plans designed for employees of the three levels of government. Thus, the superannuation plans for members of the federal public service, the Armed Forces and the RCMP, plans for employees of government Boards, commissions and Crown corporations and plans for provincial and municipal employees are included.

As of January 1, 1988, seven provinces and the government of Canada had implemented legislation to protect the rights of pension plan members, and one province, New Brunswick, had introduced a registration act, requiring employers with pension plans in that province to register their plans. The provinces having pensions legislation in effect as of January 1, 1988 and the date when the original legislation took effect are:

Ontario	–	January 1, 1965
Quebec	–	January 1, 1966
Alberta	–	January 1, 1967
Federal	–	October 1, 1967
Saskatchewan	–	January 1, 1969
New Brunswick	–	September 1, 1973 (registration act)
Manitoba	–	July 1, 1976
Nova Scotia	–	January 1, 1977
Newfoundland	–	January 1, 1985

significant changes to the original legislation had taken effect as of the reference date for these data. Some of the major changes relevant for the purposes of this report are summarized in Appendix III.

bienfaisance et tout autre employeur du secteur privé, mais également sur les régimes conçus pour les employés des trois paliers de l'administration publique, qu'il s'agisse de l'administration fédérale, provinciale ou municipale, où celle-ci fait fonction d'employeur. Cela comprend les régimes de retraite offerts aux fonctionnaires fédéraux, aux membres des Forces armées et de la GRC, aux employés des commissions, conseils et comités gouvernementaux et ceux des sociétés de la Couronne ainsi que les régimes de retraite des fonctionnaires provinciaux et municipaux.

Au 1^{er} janvier 1988, sept provinces ainsi que le gouvernement fédéral, possédaient des lois visant principalement à protéger les droits des participants aux régimes de retraite. Le Nouveau-Brunswick possède également une loi mais celle-ci exige uniquement que les employeurs offrant des régimes de retraite dans cette province s'inscrivent auprès du Nouveau-Brunswick. Voici les provinces qui possédaient, au 1^{er} janvier 1988, une loi sur les régimes de retraite et leur date originale d'habilitation:

Ontario	–	1 ^{er} janvier 1965
Québec	–	1 ^{er} janvier 1966
Alberta	–	1 ^{er} janvier 1967
Fédéral	–	1 ^{er} octobre 1967
Saskatchewan	–	1 ^{er} janvier 1969
Nouveau-Brunswick	–	1 ^{er} septembre 1973 (loi sur l'enregistrement)
Manitoba	–	1 ^{er} juillet 1976
Nouvelle-Écosse	–	1 ^{er} janvier 1977
Terre-Neuve	–	1 ^{er} janvier 1985

Des changements importants ont été apportés à ces lois depuis la date de référence de ces données. Quelques-uns des changements majeurs, pertinents aux fins de ce bulletin, sont résumés dans l'appendice III.

There are some exclusions under these acts. Certain plans for federal and provincial government public servants are not subject to this legislation but have their own acts regulating their operations. Furthermore, on the reference date of this study, no regulatory legislation was in effect in Prince Edward Island and British Columbia.

A total of 93% of the plans and 72% of the members are governed by the legislation of those provinces/jurisdictions listed above. As a result of the co-operative statistical program described in the Introduction, the input for the plans registered with those jurisdictions is obtained from documents provided by the pension supervisory authorities. Those plans are identified in Table 2 as "subject to legislation". A Statistics Canada survey of only a relatively small number of employers - those with plans identified in Table 2 as "not subject to legislation" - has been required to complete the data base.

La loi fédérale et certaines des lois provinciales prévoient des exceptions, c'est-à-dire que certains régimes ne sont pas légiférés par l'une de ces lois; c'est le cas par exemple du régime de retraite des employés du gouvernement fédéral et de certains gouvernements provinciaux qui possèdent leur propre texte de loi. De plus, en date de référence de la présente étude, il n'existait pas de texte réglementaire à l'Île-du-Prince-Édouard et en Colombie-Britannique.

Grâce au programme statistique commun décrit dans l'introduction, il a été possible d'obtenir des données différentes autorités en matière de retraite, des données relatives à 93% des régimes et à 72% des participants. Au tableau 2, ces derniers font partie des régimes "assujettis à une loi". Une enquête que Statistique Canada a menée auprès d'un nombre relativement restreint d'employeurs, dont les régimes sont "non assujettis à une loi", a permis de compléter la base de données.

TABLE 2. Number of Plans and Members Subject to Regulatory Pension Legislation and Not Subject to Regulatory Pension Legislation, 1988

TABLERAU 2. Nombre de régimes et de participants assujettis et non assujettis à une loi sur les pensions, 1988

	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	No.	%	No.	
	nbre		nbre	
Subject to legislation ¹ - Assujettis à une loi ¹	19,793	93.2	3,467,518	71
Not subject to legislation - Non assujettis à une loi	1,446	6.8	1,377,589	28
Total	21,239	100.0	4,845,107	100

¹ Included in this category are plans subject to the Pension Plan Registration Act of New Brunswick.

¹ Comprend les régimes assujettis à la loi du Nouveau-Brunswick.

The prime objective of this report is to provide comprehensive data on the terms and conditions of employer-sponsored pension plans. Since the effective date of amendments to the existing plans and the starting date of new plans most frequently is January 1, the reference date for this report is January 1, 1988. Included are all amendments and new plans effective up to and including that date. However, the number of plan members reported in this publication and the contributions made to the plans are those as of the plan year end occurring in the calendar year 1987. Most frequently the plan year end is December 31.

Pension Plan Coverage

The number of pension plans provided by employers in Canada in 1988 was 21,239, just 145 more than two years earlier. The number of plan participants, on the other hand, rose 176,726 to 4.8 million in 1988, an increase of 4%. From 1978 to 1988,

L'objet premier de ce bulletin est de fournir des données complètes sur les modalités des régimes de retraite offerts par l'employeur. Le 1^{er} janvier a été choisi comme date de référence, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants de la date de mise en oeuvre des nouveaux régimes. Ce document porte donc sur toutes les modifications et nouveaux régimes en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 1988 inclusivement. Toutefois, les données portant sur le nombre de participants et sur le montant des cotisations se réfèrent à la date de la fin de l'exercice financier du régime durant l'année 1987. Dans la plupart du temps, cette date est le 31 décembre.

Participation aux régimes de retraite

En 1988, le nombre de régimes de retraite établis par les employeurs au Canada s'établissait à 21,239, soit seulement 145 de plus que deux ans auparavant. Par contre, le nombre de participants à ces régimes a augmenté de 176,726 à 4.8 millions en 1988, ce qui représente une hausse de 4%. De 1978 à 1988, la participation a augmenté de 16%

As can be seen in Table 3, the small increase (less than 1%) in plans from 1986 to 1988 is due to a decline in the number with less than five members, from 8,588 or 41% of all plans in 1986 to 8,144 or 38% of the total in 1988. These small plans, primarily for executives and significant shareholders, decreased 5.2% from 1986, after having more than doubled in the preceding four years.

From 1986 to 1988 some 2,558 plans were terminated and these terminated plans covered 54,083 workers; 54% of these plans were for executives and 72% had less than five members. The 18,536 plans active in both 1986 and 1988 recorded an increase of 140,000 participants in aggregate. In addition, 2,703 new plans that were registered in that two-year period had 91,000 members in total. Nearly 42% of these new plans were for executive employees and 50% had less than five members each.

Much public interest has recently been centered around the extent to which the labour force in Canada is covered by these plans. When comparing the labour force to pension plan membership, the 1987 annual average estimates of the labour force³ are used. However, pension plan membership for most plans was reported as the number of active, employed participants as at the plan year end, which, for the purposes of this report, would have been sometime during the calendar year 1987. Therefore, the reference date for these two data sources may not be identical.

Also, it must be pointed out that the Armed Forces, which are normally excluded from the labour force survey, have been included for the purposes of this study, since the pension plan established by the Canadian Forces Superannuation Act is included in the pensions' data bank.

Bearing these constraints and differences in mind, an analysis of labour force coverage can still provide useful information. However, to simply state that only 37% of the labour force was covered by private pension plans at the beginning of 1988 tends to understate coverage since many workers included in the labour force were not eligible to join these plans.

Since participation in employer-sponsored pension plans is restricted to employed paid workers having an employer-employee relationship, the self-employed and unpaid family workers have no opportunity to participate. In addition, the unemployed are similarly

Comme le montre le tableau 3, la faible croissance (moins de 1%) entre 1986 et 1988 du nombre total de régimes de retraite est due à la baisse du nombre des régimes comptant moins de cinq participants, le nombre de ces petits régimes étant passé de 8,588, soit 41% de l'ensemble des régimes en 1986, à 8,144 ou 38% de l'ensemble en 1988. Le nombre de ces petits régimes, qui s'adressent pour la plupart aux actionnaires principaux et au personnel cadre, a diminué de 5.2% depuis 1986 après avoir plus que doublé au cours des quatre années précédentes.

Quelques 2,558 régimes auxquels participaient 54,083 travailleurs ont été résiliés entre 1986 et 1988; 54% de ces régimes résiliés s'adressaient aux cadres de direction et 72% comptaient moins de cinq participants. Par contre, les 18,536 régimes qui étaient actifs en 1986 et en 1988 ont marqué dans l'ensemble une hausse de 140,000 participants. De plus, 2,703 nouveaux régimes regroupant 91,000 adhérents ont été établis au cours de cette période de deux ans. Près de 42% de ces nouveaux régimes s'adressaient à des cadres de direction et 50% comptaient moins de cinq participants.

On s'est beaucoup interrogé dernièrement sur le taux exact d'adhésion de la population active canadienne à ces régimes de retraite offerts par l'employeur. Pour établir des comparaisons entre la population active et les participants aux régimes de retraite, on s'est servi des résultats de l'enquête sur la population active³ de 1987. Les données provenant de cette enquête sont des moyennes annuelles tandis que le nombre de participants à la majorité des régimes de retraite correspond à celui des participants actifs occupés à la fin de l'année indiquée sur le régime, qui peut être n'importe quand durant l'année 1987. Par conséquent, la date de référence des données provenant de ces deux sources peut être différente.

Il convient également de signaler que les membres des Forces armées qui sont habituellement exclus de l'enquête sur la population active, sont inclus dans cette analyse, parce que le régime établi en vertu de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes figure dans la base de données sur les régimes de retraite.

Malgré ces limites et les différences dans les concepts utilisés, il est possible de procéder à une analyse détaillée du taux d'adhésion de la population active. Affirmer que le taux d'adhésion de la population active à des régimes de retraite offerts par l'employeur n'était que de 37% au début de 1988, c'est ne pas tenir compte des nombreux travailleurs qui n'étaient pas admissibles à participer à ces régimes.

Comme les régimes de retraite offerts par l'employeur s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés occupés et qu'ils supposent une relation employeur-salarié, les travailleurs indépendants, les travailleurs familiaux non rémunérés et les chômeurs ne peuvent y participer. Si l'on

³ See Labour Force, catalogue 71-001, December, 1987.

³ C.-f. La population active, n° 71-001 au catalogue, décembre 1987.

TABLE 3. Pension Plans and Members by Membership Size Group, 1970, 1980, 1982, 1984, 1986 and 1988**TABLER 3. Régimes de retraite et participants selon le nombre de participants par régime, 1970, 1980, 1982, 1984, 1986 et 1988**

Membership size group	1970				1980				1982			
Nombre de participants par régime	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 5 – moins de 5	6,604	41.0	14,429	0.5	3,170	21.7	7,233	0.2	3,858	25.4	8,408	0.3
5- 14	4,008	24.8	33,739	1.2	3,851	26.4	33,500	0.7	3,598	23.6	31,200	0.3
15- 99	3,674	22.8	142,892	5.1	4,853	33.3	190,596	4.3	4,878	32.0	193,478	4.3
100- 499	1,266	7.8	273,521	9.7	1,886	12.9	413,060	9.2	2,016	13.2	440,947	9.3
500-1,999	406	2.5	404,638	14.3	549	3.8	534,775	11.9	586	3.9	565,090	12.3
2,000 and over – et plus	179	1.1	1,953,117	69.2	277	1.9	3,296,265	73.7	296	1.9	3,418,812	73.3
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	15,232	100.0	4,657,935	100.0

	1984				1986				1988			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 5 – moins de 5	6,221	35.1	13,572	0.3	8,588	40.7	18,749	0.4	8,144	38.3	17,571	0.3
5- 14	3,670	20.7	31,515	0.6	4,126	19.6	35,297	0.8	4,235	19.9	36,473	0.6
15- 99	4,914	27.8	196,019	4.3	5,361	25.4	214,121	4.5	5,735	27.0	229,739	4.3
100- 499	2,041	11.5	445,916	9.8	2,122	10.1	462,489	9.9	2,217	10.4	487,250	10.3
500-1,999	586	3.3	563,164	12.3	618	3.0	586,303	12.6	631	3.0	595,494	12.3
2,000 and over – et plus	279	1.5	3,314,437	72.6	279	1.3	3,351,422	71.8	277	1.3	3,478,580	71.3
Total	17,711	100.0	4,564,623	100.0	21,094	100.0	4,668,381	100.0	21,239	100.0	4,845,107	100.0

not eligible for membership. If the estimates of these groups were eliminated from the labour force⁴ then it can be said that 44.9% of all employed paid workers were covered by employer-sponsored pension plans at the beginning of 1988. This rate is down from 47.3% in 1984, having been relatively stable in the six preceding years.

supprime ces groupes de la population active⁴, on constate que 44.9% de tous les travailleurs rémunérés occupés participaient à un régime de retraite offert par l'employeur au début de 1988. Ce taux d'adhésion indiquait une diminution par rapport à celui enregistré en 1984, soit 47.3%; par contre il s'était maintenu relativement stable de 1978 à 1984.

⁴ In the past, the labour force was further refined by excluding part-time employees from the employed paid workers. Prior to 1987, part-time employees were not eligible to participate in most employer-sponsored pension plans in Canada. That situation had changed considerably as of January 1, 1988, because of the revisions to pension legislation. (It is unlikely, however, that these revisions had resulted in large changes to pension plan membership as of the reference date of this report.) Although it is possible to determine the number of full-time employed paid workers, a comparable figure for pension plan members is not available. For that reason, the coverage rate for full-time employed paid workers has not been calculated.

⁴ Auparavant, on pouvait également exclure de la population active, les travailleurs rémunérés à temps partiel qui, avant 1987, ne pouvaient adhérer à la plupart des régimes de retraite offerts par l'employeur au Canada. Cette situation a changé considérablement à partir du 1^{er} janvier 1988 à cause des révisions apportées aux lois concernant la retraite. (Cependant il est peu probable que ces révisions aient eu un effet marqué sur la participation aux régimes de retraite depuis la date de référence de ce bulletin). Quoiqu'il soit toujours possible de déterminer le nombre de travailleurs rémunérés occupés à plein temps, des données comparables pour les participants aux régimes de retraite ne sont pas disponibles. C'est la raison pour laquelle le taux d'adhésion des travailleurs rémunérés occupés à plein temps n'a pas été calculé.

The coverage rate declined primarily because the growth in the number of male pension plan members did not keep pace with the growth in male employed paid workers. The pension plan coverage rate for males consequently dropped from 54.7% in 1984, to 51.0% in 1988. The rate for females, on the other hand, remained stable over the same period (at about 37%), indicating that the number of female pension plan members and employed paid workers grew at approximately the same rate.

Table 4 and the corresponding Figure 1 illustrate that the male coverage rate in pension plans is considerably higher than that for females. One reason for the lower female rate is the high concentration of female workers in the trade and community, business and personal service industries where pension plan coverage is significantly lower than in such industries as mining, construction and most manufacturing industries where male workers predominate. Table 4 also shows that the difference in the rate for males and females is decreasing, from 17.4 points in 1984 to 13.8 in 1988. This is due, as has been mentioned, not to a growth in the coverage rate for females, but rather to a decline in the rate for males.

La diminution du taux d'adhésion est principalement attribuable à la croissance plus rapide du nombre de travailleurs rémunérés occupés de sexe masculin que celle du nombre de participants aux régimes de retraite de sexe masculin. Ainsi, le taux d'adhésion pour les hommes est passé de 54.7% en 1984 à 51.0% en 1988. Durant cette même période, le taux d'adhésion pour les femmes est demeuré stable (environ 37%), indiquant que le nombre de travailleuses rémunérées occupées et le nombre de femmes participant aux régimes de retraite ont sensiblement les mêmes taux de croissance.

Le tableau 4 et la figure 1 correspondante montrent que le taux de participation des hommes aux régimes de retraite est considérablement plus élevé que celui des femmes. La faible participation des femmes peut s'expliquer par la forte proportion de travailleuses dans les services commerciaux, socio-culturels et personnels où les adhérents aux régimes de retraite sont beaucoup moins nombreux que dans le secteur des mines, de la construction et de la plupart des industries manufacturières à prédominance masculine. On remarque cependant une diminution dans l'écart entre le taux d'adhésion des femmes et celui des hommes. En 1984, cet écart était de 17.4 points alors qu'en 1988, il s'était rétréci pour atteindre 13.8 points. Toutefois, ce rétrécissement dans l'écart est dû à la diminution du taux d'adhésion pour les hommes et non à une augmentation chez les femmes de leur taux de participation aux régimes de retraite.

TABLE 4. Proportion of Total Labour Force and Employed Paid Workers in the Labour Force¹ Covered by Pension Plans, by Sex, 1978-1988

TABLÉAU 4. Proportion de la population active et des travailleurs rémunérés occupés de la population active¹ qui participent à un régime de retraite, selon le sexe, 1978-1988

	1978	1980	1982	1984	1986	1988
Female – Femmes						
Number of pension plan members – Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	1,240,737	1,377,733	1,476,647	1,525,174	1,621,221	1,762,716
Percentage of total labour force – Pourcentage de la population active totale	31.0	31.2	30.4	30.1	30.2	31.0
Percentage of all employed paid workers ² – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés ²	37.5	37.6	36.2	37.3	37.0	37.2
Male – Hommes						
Number of pension plan members – Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	2,952,507	3,097,696	3,181,288	3,039,449	3,047,160	3,082,391
Percentage of total labour force – Pourcentage de la population active totale	44.9	45.1	44.6	42.6	42.0	41.6
Percentage of all employed paid workers ² – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés ²	54.2	54.2	53.7	54.7	52.9	51.0
Total						
Number of pension plan members – Nombre d'adhérents aux régimes de retraite	4,193,244	4,475,429	4,657,935	4,564,623	4,668,381	4,845,107
Percentage of total labour force – Pourcentage de la population active totale	39.6	39.7	38.9	37.4	37.0	37.0
Percentage of all employed paid workers ² – Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés ²	47.9	47.7	46.5	47.3	46.0	44.9

¹ Labour force data used are annual averages for 1977, 1979, 1981, 1983, 1985 and 1987 and include the Armed Forces

¹ Les données sur la population active sont des moyennes annuelles de 1977, 1979, 1981, 1983, 1985 et 1987 et comprennent les membres des Forces armées.

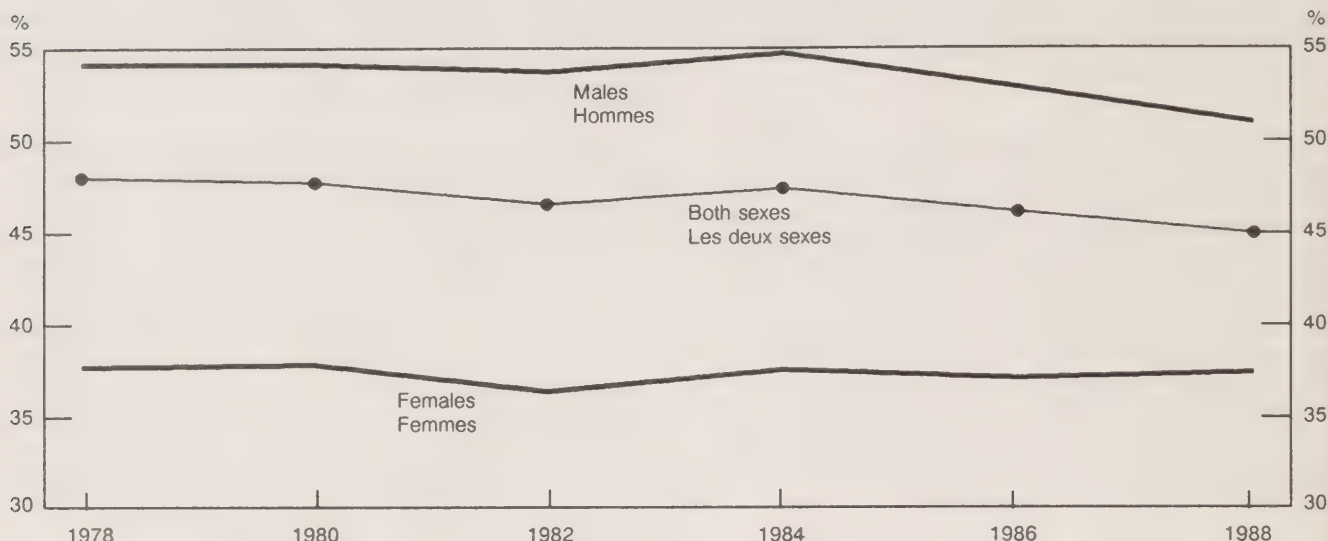
² Employed paid workers exclude unpaid family workers, the self employed and the unemployed from the labour force total.

² Les travailleurs rémunérés occupés excluent les travailleurs familiaux non rémunérés, les travailleurs indépendants et les chômeurs des données sur la population active.

Figure 1

Proportion of Employed Paid Workers in the Labour Force¹ Covered by Employer-sponsored Pension Plans, by Sex, 1978 to 1988

Pourcentage des travailleurs rémunérés occupés dans la population active¹ qui participent à des régimes de retraite offerts par l'employeur, par sexe, 1978 à 1988



¹ Labour force data used are annual averages and include the Armed Forces.

¹ Les données sur la population active sont des moyennes annuelles et comprennent les membres des Forces armées.

Pension Plans in the Public and Private Sectors

This report covers all employer-sponsored pension plans in Canada in both the public and private sectors. Public sector plans are defined as those designed for employees of the three levels of government, including Crown Corporations, boards and commissions. Some of the largest plans in terms of membership are in the public sector, as is apparent in Table 5.

Even though there were only 963 public sector plans at the beginning of 1988, just 4.5% of the total, these plans covered 45% of the 4.8 million participants in all plans. In fact, of the 22 plans with membership in excess of 30,000, 15 were in the public sector. These 15 plans covered nearly 1.6 million members, 74% of the public sector membership and 33% of the participants in all plans. The remaining 948 public sector plans covered only 574,137 members, just 12% of the total membership.

In sharp contrast, the 2.7 million private sector members were covered by 20,276 plans. The seven private sector plans with membership of 30,000 or more had 15% of the members in the private sector and 8% of all pension plan participants.

Régimes de retraite des secteurs public et privé

Ce bulletin englobe tous les régimes de retraite auxquels contribuent les employeurs des secteurs public et privé au Canada. Par régimes du secteur public, on entend les régimes qui s'adressent aux salariés des trois paliers de l'administration publique, y compris les sociétés de la Couronne et les commissions, conseils et comités gouvernementaux. Comme le montre le tableau 5, le secteur public offre quelques-uns des régimes les plus importants en terme du nombre de participants.

Même si au début de 1988, le secteur public ne comptait que 963 régimes, soit 4.5% de l'ensemble des régimes de retraite, il regroupait néanmoins 45% du nombre total de 4.8 millions de participants. En fait, 15 des 22 régimes comptant plus de 30,000 participants étaient offerts par le secteur public. De plus, ces 15 régimes comptaient au total 1.6 million de participants, soit 74% de tous les participants du secteur public et 33% des participants à tous les régimes. Les 948 autres régimes du secteur public regroupaient uniquement 574,137 membres, soit 12% de l'ensemble des participants.

En revanche, les 2.7 millions de participants du secteur privé étaient couverts par 20,276 régimes. Les sept régimes du secteur privé, comptant 30,000 participants et plus, regroupaient 15% de tous les membres du secteur privé et seulement 8% des participants à tous les régimes de retraite.

TABLE 5. Pension Plans and Members by Type of Organization, 1988

TABLEAU 5. Régimes de retraite et nombre de participants selon le genre d'employeur, 1988

Type of organization Genre d'employeur	Plans		Members					
	Régimes		Participants					
			Male – Hommes		Female – Femmes		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Public sector – Secteur public:								
Municipal governments and enterprises – Administrations municipales et leurs sociétés	746	3.5	250,624	8.1	172,975	9.8	423,599	8.7
Provincial governments and enterprises – Administrations provinciales et leurs sociétés	164	0.8	517,325	16.8	677,552	38.4	1,194,877	24.7
Federal government and enterprises – Administration fédérale et ses sociétés	47	0.2	395,275	12.8	158,501	9.0	553,776	11.4
Non-Canadian government – Organismes publics étrangers	6	--	56	--	91	--	147	--
Total	963	4.5	1,163,280	37.7	1,009,119	57.2	2,172,399	44.8
Private sector – Secteur privé:								
Incorporated companies – Sociétés incorporées	18,474	87.0	1,772,135	57.5	659,130	37.4	2,431,265	50.2
Unincorporated business (partnership and sole proprietors) – Entreprises non constituées (sociétés en nom collectif ou à propriétaire unique)	288	1.4	5,771	0.2	4,621	0.3	10,392	0.2
Co-operatives – Coopératives	196	0.9	19,907	0.6	16,130	0.9	36,037	0.7
Associations – Associations	601	2.8	39,902	1.3	13,041	0.7	52,943	1.1
Religious and charitable – Sociétés religieuses et de bienfaisance	385	1.8	25,084	0.8	22,629	1.3	47,713	1.0
Others – Autres	332	1.6	56,312	1.8	38,046	2.2	94,358	1.9
Total	20,276	95.5	1,919,111	62.3	753,597	42.8	2,672,708	55.2
Grand total – Total général	21,239	100.0	3,082,391	100.0	1,762,716	100.0	4,845,107	100.0

Since 1980, the membership in public sector plans has grown 10.3%, relative to a 6.7% increase for private sector plans (see Table 6). During the first two years of that period (1980 to 1982) private sector plans recorded a rise in membership of more than 7%. This was followed by a 5.5% decrease from 1982 to 1984. Extensive layoffs in some industries were responsible for this reduction. Despite a growth in private sector membership of 1.8% from 1984 to 1986 and 3.5% from 1986 to 1988, the number of private sector plan participants was still 0.4% less than the level attained in 1982. The membership in public sector plans recorded a slight growth of 0.3% from 1980 to 1982. From 1982 to 1988, the biennial growth rate increased each period from 2.7% to 4.1%.

The proportion of employed paid workers covered by pension plans continues to be much higher in the public sector than in the private sector. Public sector coverage was close to 100% versus just 31% in the private sector.

Depuis 1980, la participation aux régimes du secteur public a augmenté de 10.3% au total, comparativement à une croissance de 6.7% au secteur privé (Voir le tableau 6). De 1980 à 1982, toutefois, le secteur privé affichait une croissance de plus de 7% du nombre total d'adhérents alors que de 1982 à 1984, la participation diminuait de 5.5%. Cette diminution était la conséquence des nombreux licenciements survenus principalement dans le secteur privé durant cette période. En 1988, suite à la hausse de 1.8% entre 1984 et 1986 et à celle de 3.5% entre 1986 et 1988, le nombre de participants du secteur privé n'avait pas encore récupéré complètement son retard, étant inférieur de près de 0.4% au total de 1982. Les participants du secteur public ont, quant à eux, affiché un taux de croissance de 0.3% entre 1980 et 1982. Par contre, de 1982 à 1988, les taux de croissance bisannuels s'établissaient entre 2.7% et 4.1%, et ces taux d'augmentation s'accroissaient d'année en année au cours de cette période.

Le pourcentage des travailleurs rémunérés occupés qui adhèrent aux régimes de retraite du secteur public continue de dépasser celui des participants aux régimes du secteur privé. L'adhésion à des régimes du secteur public était presque de 100% contre seulement 31% dans le secteur privé.

Private and public sector plans differ in a number of other areas such as funding agency, benefit levels, employee contribution rates, retirement ages and post retirement indexing. These differences will be highlighted throughout the report.

Female Participation

Over the past several decades, females have accounted for a growing proportion of the labour force. During the period 1977 to 1987 the proportion climbed from 37% to 43%. This growth is also reflected in the number of women participating in employer-sponsored pension plans. In fact, females accounted for four-fifths of the 15.5% increase in membership from 1978 to 1988. As a result of this growth, women constituted 36.4% of all plan members in 1988, up substantially from the 29.6% recorded in 1978.

Les régimes des secteurs public et privé se distinguent sur de nombreux autres aspects, notamment le type de gestionnaire des caisses de retraite, le niveau des prestations, le taux de cotisations des salariés, l'âge de la retraite et l'indexation après la retraite. Nous ferons ressortir ces différences tout au long de la publication.

Participation féminine

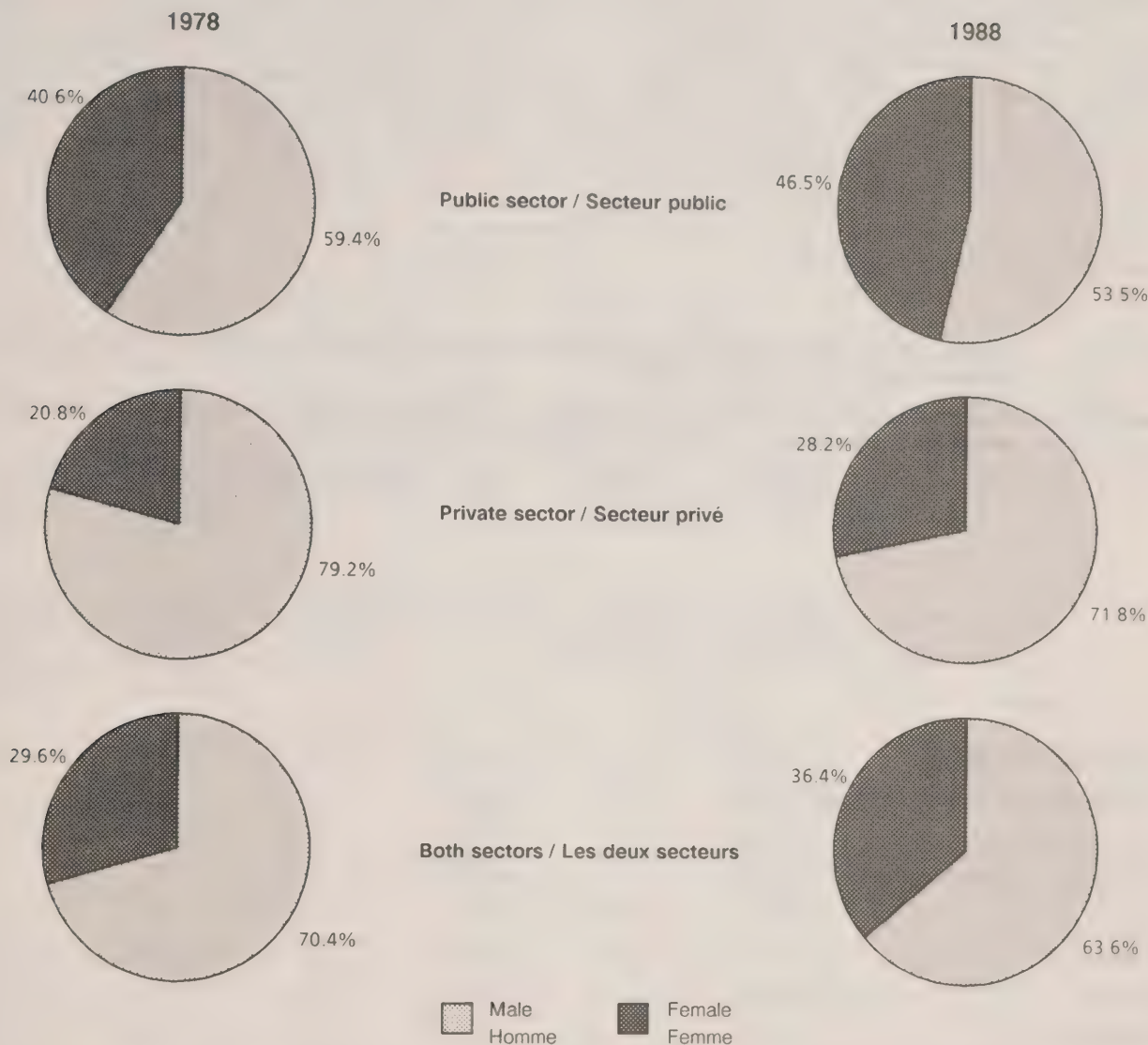
Au cours des dernières décennies, les femmes ont occupé une place de plus en plus importante sur le marché du travail. De 1977 à 1987, leur proportion de la population active est passée de 37% à 43%. Cette augmentation se reflète également au niveau de leur adhésion aux régimes de retraite offerts par l'employeur. En effet, au cours de la période 1978-1988, les femmes étaient responsables de plus de 80% de la croissance de la participation totale aux régimes de retraite; cette augmentation se chiffrait à 15.5%. Conséquemment, en 1988, les femmes représentaient 36.4% des participants aux régimes de retraite, soit considérablement plus que la proportion de 29.6% enregistré en 1978.

TABLE 6. Distribution of Members by Sex and Sector, 1978 to 1988

TABLEAU 6. Répartition des participants selon le sexe et le secteur, 1978 à 1988

	1978		1980		1982	
	Number of members	Distribution by sex	Number of members	Distribution by sex	Number of members	Distribution by sex
	Nombre de participants	Répartition par sexe	Nombre de participants	Répartition par sexe	Nombre de participants	Répartition par sexe
Both sectors - Les deux secteurs:						
Male - Hommes	2,952,507	70.4	3,097,696	69.2	3,181,288	61.4
Female - Femmes	1,240,737	29.6	1,377,733	30.8	1,476,647	38.6
Total	4,193,244	100.0	4,475,429	100.0	4,657,935	100.0
Public sector - Secteur public:						
Male - Hommes	1,101,251	59.4	1,152,250	58.5	1,147,618	51.2
Female - Femmes	753,263	40.6	817,681	41.5	827,915	48.8
Total	1,854,514	100.0	1,969,931	100.0	1,975,533	100.0
Private sector - Secteur privé:						
Male - Hommes	1,851,256	79.2	1,945,446	77.6	2,033,670	79.6
Female - Femmes	487,474	20.8	560,052	22.4	648,732	20.4
Total	2,338,730	100.0	2,505,498	100.0	2,682,402	100.0
	1984		1986		1988	
	Number of members	Distribution by sex	Number of members	Distribution by sex	Number of members	Distribution by sex
	Nombre de participants	Répartition par sexe	Nombre de participants	Répartition par sexe	Nombre de participants	Répartition par sexe
Both sectors - Les deux secteurs:						
Male - Hommes	3,039,449	66.6	3,047,160	65.3	3,082,391	61.4
Female - Femmes	1,525,174	33.4	1,621,221	34.7	1,762,716	38.6
Total	4,564,623	100.0	4,668,381	100.0	4,845,107	100.0
Public sector - Secteur public:						
Male - Hommes	1,154,358	56.9	1,155,542	55.4	1,163,280	51.2
Female - Femmes	874,571	43.1	930,664	44.6	1,009,119	48.8
Total	2,028,929	100.0	2,086,206	100.0	2,172,399	100.0
Private sector - Secteur privé:						
Male - Hommes	1,885,091	74.3	1,891,618	73.3	1,919,111	79.6
Female - Femmes	650,603	25.7	690,557	26.7	753,597	20.4
Total	2,535,694	100.0	2,582,175	100.0	2,672,708	100.0

Figure II
 Distribution of Members by Sex and Sector, 1978 and 1988
 Répartition des participants selon le sexe et le secteur, 1978 et 1988



The distribution of male and female members in the different sectors is illustrated in Table 6 and Figure II. As this table indicates, females constitute a much larger proportion of the members of the public sector than of the private (47% vs. 28% in 1988). In contrast, females accounted, in 1987, for 44% of all employed paid workers in the private sector, just slightly less than the proportion of women in the public sector (46%). This difference can be explained by the fact that many of the females working in the private sector are employed in areas which frequently do not offer employer-sponsored pension plans. In the public sector, on the other hand, the majority of women in the labour force participated in pension plans. However, since 1978, the female membership in the private sector has grown by 55%, compared with a 34% increase in the public sector. It appears then that an increasing number of women working in the private sector are eligible to participate in pension plans.

Au tableau 6 et à la figure II, on peut voir la répartition, selon le sexe, des participants aux régimes de retraite. Comme en témoigne ce tableau, les femmes représentaient 47% de l'ensemble des participants du secteur public; par contre, cette proportion ne s'élevait qu'à 28% dans le secteur privé et cela s'explique par le fait que les femmes du secteur privé se retrouvent souvent dans des industries où relativement peu d'employeurs offrent des régimes de retraite alors que le secteur public couvre la presque totalité de ses employées par un régime de retraite. Par contraste, en 1987, les femmes constituaient 44% de tous les travailleurs rémunérés occupés du secteur privé, proportion légèrement inférieure à celle enregistrée dans le secteur public (46%). Depuis 1978, toutefois, le nombre de participantes du secteur privé a augmenté de 55% comparativement à 34% pour celles du secteur public. Ces chiffres témoignent donc du fait que les femmes participent de plus en plus aux régimes offerts par les employeurs du secteur privé.

Provincial Distribution

Table 7 shows the provincial distribution of members of employer-sponsored pension plans as well as the proportion of the labour force and of paid workers in each province that belong to such plans. As this table demonstrates the percentage distribution of members closely approximates the percentage distribution for the total labour force, with Ontario having the highest proportion of the members. The labour force coverage rate varied substantially from province to province, from a low of 26% in Prince Edward Island to a high of 38% in Ontario and Manitoba. Ontario, Manitoba and Quebec had rates above that for the country as a whole.

Répartition provinciale

Le tableau 7 présente, en plus de la répartition provinciale des participants, la proportion de la population active et des travailleurs rémunérés occupés qui participent à un régime de retraite offert par l'employeur. La répartition des participants dans chacune des provinces est très semblable à celle de la population active, avec l'Ontario en tête pour ce qui est de ces deux statistiques. Le taux d'adhésion de la population active aux régimes de retraite traduit des variations importantes d'une province à l'autre en s'échelonnant d'un minimum de 26% à l'Île-du-Prince-Édouard à un maximum de 38% en Ontario et au Manitoba. Les provinces de l'Ontario, du Manitoba et du Québec possédaient des taux au-dessus du taux national.

TABLE 7. Proportion of Total Labour Force and Employed Paid Workers in the Labour Force Covered by Pension Plans, by Province, 1988¹

TABLEAU 7. Pourcentage de la population active totale et des travailleurs rémunérés occupés de la population active qui participent à un régime de retraite, par province, 1988¹

Province	Number of plan members	Percentage of total members	Labour force	Percentage of total labour force	Plan members as a percentage of total labour force	Plan members as a percentage of employed paid workers ⁴ in the labour force
Province	Nombre de participants à un régime de retraite	Pourcentage du total des participants	Population active	Pourcentage de la population active totale	Participants aux régimes de retraite en proportion de la population active totale	Participants aux régimes de retraite en proportion des travailleurs rémunérés occupés dans la population active
Newfoundland – Terre-Neuve	78,441	1.6	224,104	1.7	35.0	48.0
Prince Edward Island – Île-du Prince-Édouard	15,562	0.3	60,706	0.5	25.6	35.4
Nova Scotia – Nouvelle-Écosse	149,463	3.1	411,962	3.1	36.3	45.7
New Brunswick – Nouveau-Brunswick	114,658	2.4	317,019	2.4	36.2	45.7
Québec	1,219,697	25.2	3,264,513	24.9	37.4	45.6
Ontario	1,915,125	39.5	5,017,556	38.3	38.2	44.2
Manitoba	205,022	4.2	535,715	4.1	38.3	47.8
Saskatchewan	159,581	3.3	490,426	3.7	32.5	45.5
Alberta	422,617	8.7	1,276,806	9.7	33.1	41.3
British Columbia – Colombie-Britannique	518,483	10.7	1,491,253	11.4	34.8	44.1
Other – Autre	46,458 ²	1.0	8,911 ³	0.1
Total	4,845,107 ²	100.0	13,098,971	100.0	37.0	44.9

¹ Labour force data used are annual averages for 1987 (catalogue 71-001) and include the Armed Forces.

¹ Les données sur la population active sont des moyennes annuelles de 1987 (N° 71-001 au catalogue) et comprennent les membres des Forces armées.

² Includes plan members in Yukon and Northwest Territories and outside Canada.

² Y compris les participants du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'étranger.

³ Represents members of the Armed Forces of Yukon, Northwest Territories and outside Canada only. Other members of the labour force in the Yukon and Northwest Territories are not included.

³ Ce chiffre représente les membres des Forces armées du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'extérieur du Canada seulement. Les autres membres de la population active du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest ne sont pas compris ici.

⁴ Employed paid workers exclude unpaid family workers, the self employed and the unemployed from the labour force total.

⁴ Les travailleurs rémunérés occupés excluent les travailleurs familiaux non rémunérés, les travailleurs indépendants et les chômeurs des données sur la population active.

When comparing the 1988 pension plan members in each province to the number of employed paid workers, rather than to the entire labour force, a different picture emerges. The reason for this difference is the disproportionate impact of the self-employed and the unemployed on the labour force in each province. Newfoundland's coverage rate of the employed paid workers was the highest at 48.0%, followed by that for Manitoba, Nova Scotia, New Brunswick, Quebec and Saskatchewan which also had rates above the national average of 44.9%.

As mentioned earlier, 45% of all 1988 pension plan members in Canada were in the public sector. Table 8 and Figure III show that the distribution of members between the public and private sectors varied widely between provinces. In Ontario, which accounts for almost 40% of all pension plan members, 63% of the members belonged to private sector plans. Private sector membership also exceeded that of the public sector in Quebec and British Columbia. In all other provinces, public sector members were in the majority.

Un portrait différent se dégage lorsque l'on compare, pour chaque province, le nombre d'adhérents à des régimes de retraite au nombre de travailleurs rémunérés occupés. Comme on le sait, les travailleurs rémunérés occupés excluent les travailleurs familiaux non rémunérés, les travailleurs autonomes et les chômeurs de la population active et il se peut que le rapport de ces catégories exclues, sur le total de la population active soit différent d'une province à l'autre et donne lieu à des écarts considérables. Le taux d'adhésion des travailleurs rémunérés occupés était le plus élevé à Terre-Neuve, se situant à 48.0%, suivi de ceux du Manitoba, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, du Québec et de la Saskatchewan qui se situaient tous au-dessus de la moyenne nationale de 44.9%.

Comme nous l'avons déjà dit, en 1988, le secteur public regroupait 45% des participants aux régimes de retraite au Canada. Il apparaît au tableau 8 et à la figure III que la répartition des membres entre le secteur public et le secteur privé varie énormément d'une province à l'autre. En Ontario, où l'on retrouve près de 40% des participants aux régimes de retraite, 63% sont des participants du secteur privé. Au Québec et en Colombie-Britannique, le nombre d'adhérents du secteur privé dépasse aussi celui du secteur public. Dans toutes les autres provinces, les participants se retrouvent en majorité au secteur public.

TABLE 8. Distribution of the Members in the Provinces and Territories, by Sector, 1988

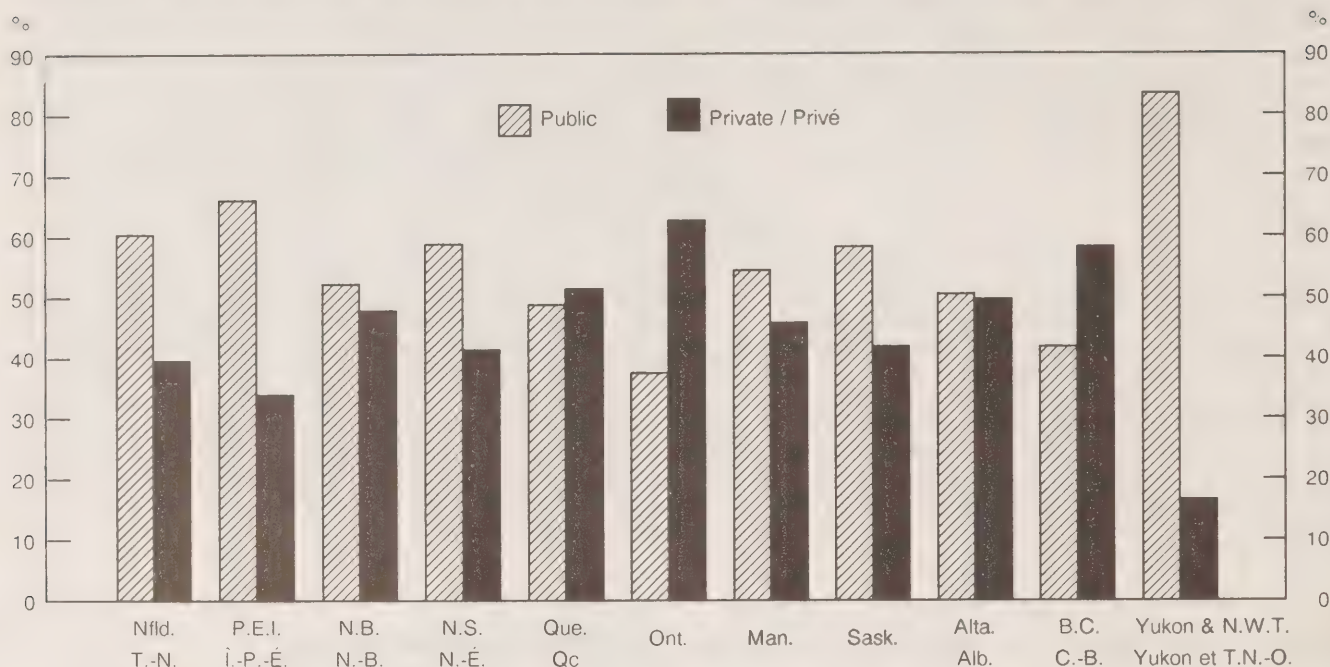
TABLEAU 8. Répartition des participants par province et dans les Territoires, par secteur, 1988

Geographic area Région géographique	Both sectors Les deux secteurs		Public sector Secteur public		Private sector Secteur privé	
	Members	Percentage of both sectors	Members	Percentage of both sectors	Members	Percentage of both sectors
	Participants	Pourcentage des deux secteurs	Participants	Pourcentage des deux secteurs	Participants	Pourcentage des deux secteurs
Newfoundland – Terre-Neuve	78,441	100.0	47,352	60.4	31,089	39.6
Prince Edward Island – Île-du-Prince-Édouard	15,562	100.0	10,266	66.0	5,296	34.0
Nova Scotia – Nouvelle-Écosse	149,463	100.0	87,829	58.8	61,634	41.2
New Brunswick – Nouveau-Brunswick	114,658	100.0	59,809	52.2	54,849	47.8
Québec	1,219,697	100.0	595,066	48.8	624,631	51.2
Ontario	1,915,125	100.0	713,080	37.2	1,202,045	62.8
Manitoba	205,022	100.0	111,422	54.3	93,600	45.7
Saskatchewan	159,581	100.0	93,184	58.4	66,397	41.6
Alberta	422,617	100.0	212,797	50.4	209,820	49.6
British Columbia – Colombie-Britannique	518,483	100.0	215,627	41.6	302,856	58.4
Yukon and North West Territories – Yukon et Territoires du Nord-Ouest	13,377	100.0	11,137	83.3	2,240	16.7
Outside Canada – Hors Canada	33,081	100.0	14,830	44.8	18,251	55.2
Total	4,845,107	100.0	2,172,399	44.8	2,672,708	55.2

Figure III

Proportion of Pension Plan Members in the Provinces Covered by Plans in the Public and Private Sectors, 1988

Répartition provinciale des participants aux régimes des secteurs public et privé, 1988



Contributory and Non-Contributory Plans

As Table 9 shows, 54% of the 21,239 plans in operation at the beginning of 1988 were contributory. Under these plans the employees as well as the employers were required to contribute; 70% of all plan members belonged to this type of plan. As 99% of the non-contributory plans and members of those plans were in the private sector, the discussion of these plans will focus on that sector.

In 1988, there was a reversion of the trend towards non-contributory plans. From 1980 to 1986, private sector non-contributory plans grew from 3,584 (26% of all private sector plans) to 9,862 (49%). In 1988, the number of these plans declined slightly, to 9,780 (48% of the private sector plans). This can be related to the decrease, from 1986 to 1988, in the number of plans with less than five members. Almost all (over 99%) of these small plans are non-contributory.

The membership in private sector non-contributory plans, however, has changed only moderately from 1980 to 1988, as can be seen in Table 9. In 1988, there were 1.5 million members in private sector non-contributory plans; they constituted 55% of all private sector plan members.

Régimes contributifs et non-contributifs

Le tableau 9 révèle qu'au début de 1988, 54% des 21,239 régimes de retraite actifs étaient des régimes contributifs, c'est-à-dire des régimes auxquels doivent cotiser à la fois les salariés et les employeurs; 70% de tous les participants adhéraient à de tels régimes. Plus de 99% des régimes non-contributifs et des membres y adhérant proviennent du secteur privé; la discussion portant sur ces régimes sera donc centrée sur ce secteur.

En 1988, il s'est produit un renversement de la tendance qui était en faveur des régimes non-contributifs. De 1980 à 1986, le nombre de régimes non-contributifs du secteur privé est passé de 3,584 (26% de tous les régimes du secteur privé) à 9,862 (49%). Le nombre de ces régimes a légèrement diminué en 1988, et se chiffrait à 9,780 (48% de tous les régimes du secteur privé). Cela est attribuable à la baisse du nombre de régimes comptant moins de cinq participants. La quasi-totalité (plus de 99%) de ces petits régimes sont non-contributifs.

L'adhésion à des régimes non-contributifs du secteur privé, par contre, a très peu varié entre 1980 et 1988, comme le démontre le tableau 9. En 1988, 1.5 million de membres participaient à des régimes non-contributifs du secteur privé et ils constituaient 55% de tous les participants à un régime de retraite du secteur privé.

TABLE 9. Plans and Members in Contributory and Non-contributory Plans, by Sector, 1970 and 1980 to 1988
TABLEAU 9. Régimes et participants dans les régimes contributifs et non contributifs par secteur, 1970 et 1980 à 1988

	Plans – Régimes						Members – Participants					
	Contributory		Non-contributory		TOTAL		Contributory		Non-contributory		TOTAL	
	Contributifs		Non contributifs				Contributifs		Non contributifs			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors - Les deux secteurs												
1970	12,192	75.6	3,945	24.4	16,137	100.0	2,204,002	78.1	618,334	21.9	2,822,336	100.0
1980	10,976	75.3	3,610	24.7	14,586	100.0	3,129,728	69.9	1,345,701	30.1	4,475,429	100.0
1982	10,489	68.9	4,743	31.1	15,232	100.0	3,183,281	68.3	1,474,654	31.7	4,657,935	100.0
1984	10,322	58.3	7,389	41.7	17,711	100.0	3,168,632	69.4	1,395,991	30.6	4,564,623	100.0
1986	11,184	53.0	9,910	47.0	21,094	100.0	3,236,819	69.3	1,431,562	30.7	4,668,381	100.0
1988	11,404	53.7	9,835	46.3	21,239	100.0	3,381,557	69.8	1,463,550	30.2	4,845,107	100.0
Public sector - Secteur public												
1970	700	98.3	12	1.7	712	100.0	1,246,203	98.1	24,568	1.9	1,270,771	100.0
1980	664	96.2	26	3.8	690	100.0	1,948,828	98.9	21,103	1.1	1,969,931	100.0
1982	704	96.6	25	3.4	729	100.0	1,955,638	99.0	19,895	1.0	1,975,533	100.0
1984	764	95.1	39	4.9	803	100.0	2,011,196	99.1	17,733	0.9	2,028,929	100.0
1986	889	94.9	48	5.1	937	100.0	2,073,887	99.4	12,319	0.6	2,086,206	100.0
1988	908	94.3	55	5.7	963	100.0	2,164,187	99.6	8,212	0.4	2,172,399	100.0
Private sector - Secteur privé												
1970	11,492	74.5	3,933	25.5	15,425	100.0	957,799	61.7	593,766	38.3	1,551,565	100.0
1980	10,312	74.2	3,584	25.8	13,896	100.0	1,180,900	47.1	1,324,598	52.9	2,505,498	100.0
1982	9,785	67.5	4,718	32.5	14,503	100.0	1,227,643	45.8	1,454,759	54.2	2,682,402	100.0
1984	9,558	56.5	7,350	43.5	16,908	100.0	1,157,436	45.6	1,378,258	54.4	2,535,694	100.0
1986	10,295	51.1	9,862	48.9	20,157	100.0	1,162,932	45.0	1,419,243	55.0	2,582,175	100.0
1988	10,496	51.8	9,780	48.2	20,276	100.0	1,217,370	45.5	1,455,338	54.5	2,672,708	100.0

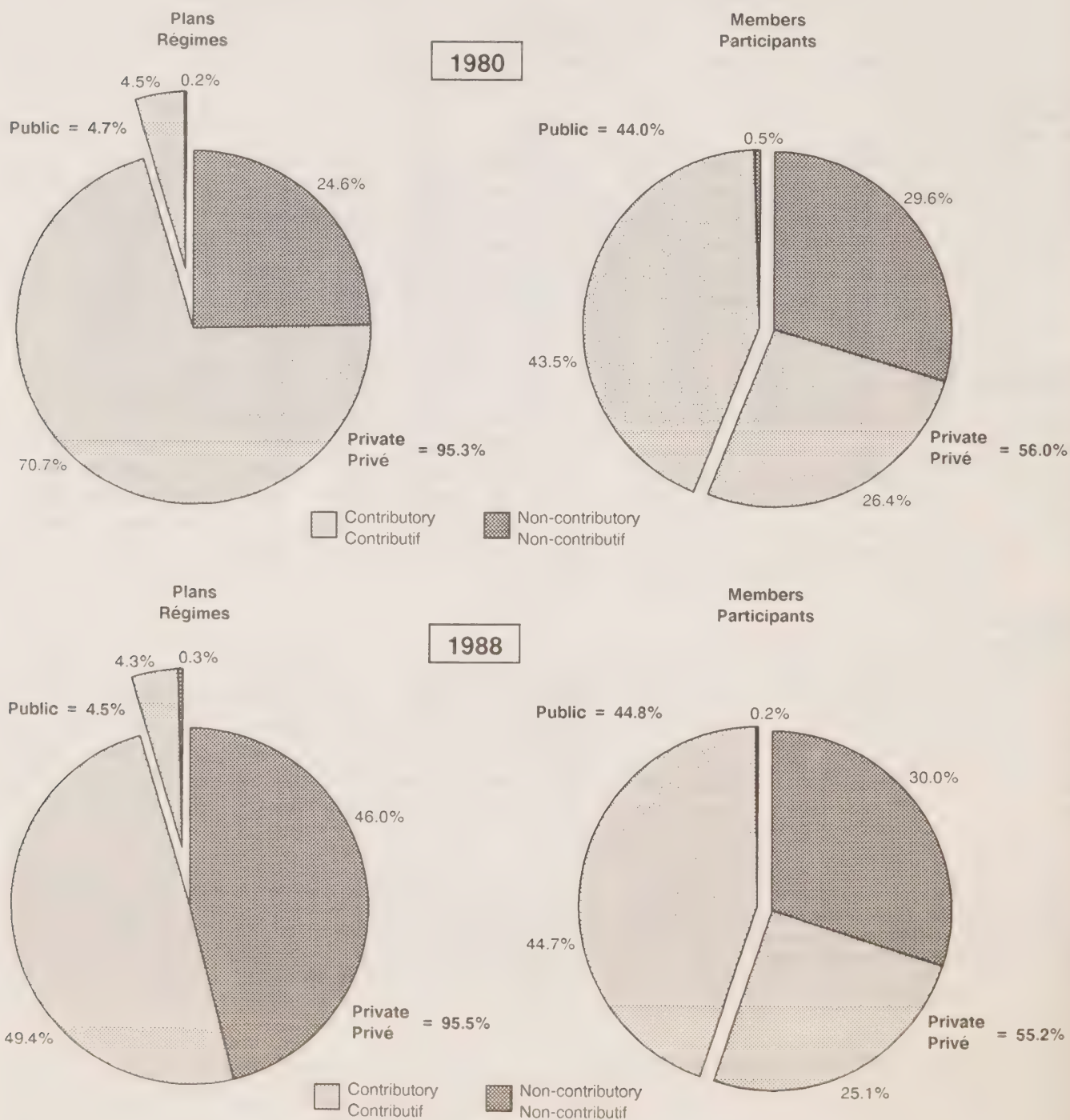
Figure IV illustrates the proportion of contributory and non-contributory plans and members in both 1980 and 1988. The growth in the proportion of private sector non-contributory plans can easily be seen in this chart.

La figure IV présente, pour les années 1980 et 1988, la répartition des régimes et des participants, par secteur, selon que le régime est contributif ou non. La croissance de la proportion des régimes non-contributifs du secteur privé s'observe facilement sur ce graphique.

Figure IV

Proportion of Contributory and Non-Contributory Plans and Members in the Public and Private Sectors, 1980 and 1988

Proportion des régimes contributifs et non contributifs et des participants dans les secteurs public et privé, 1980 et 1988



Funding Agency

One of the more significant conditions that a pension plan must meet in order to qualify for registration under the Income Tax Act deals with "funding". A plan must be funded through a contract with a company authorized to carry on a life insurance business in Canada, a trust arrangement, or an arrangement administered by the Government of Canada or the government of a province.

The general pattern of funding arrangements has shown relatively little change since 1970. As in the past, insurance companies were the most widely used funding agencies in terms of plans. At the beginning of 1988, 73% of all plans were funded with insurance companies, but these plans tended to be the smaller ones and in total accounted for only 14% of all members.

As can be seen in Table 10, insurance companies offer four basic underwriting methods for purposes of employer-sponsored pension plans. The individual annuity contract method has steadily declined in use over the years so that by 1988 only 196 plans, covering just 985 members, were underwritten by this method. While the group contract method used to be the most prevalent in terms of the number of plans, its use has declined in recent years as well, both in real and relative terms. At the beginning of 1988, 1,997 plans, or 9.4% of all plans, were underwritten by group contracts compared with 5,276 plans, or 36% of all plans, in 1980. These 1,997 plans were mostly small and in total covered just 1.2% of all plan members. Contrasting with this decline was the growth in plans using the deposit administration and segregated fund methods which offer some of the flexibility of trustee funds. Deposit administration contracts increased from 1,979, in 1980 to 6,842 by 1988 while segregated funds increased from 1,532 to 2,329 over the same period. Another 4,226 plans covering 177,089 members used a combination of insurance company contracts in 1988. Most of these were a combination of deposit administration and segregated fund arrangements. These 4,226 plans are also up significantly from the 1,018 plans using this method of funding in 1980.

Whereas most small plans tended to use insurance companies as the funding agency, most large plans used trust arrangements under which a group of individuals, a trust company or an incorporated pension fund society act as trustees. The 5,374 trustee plans in 1988 accounted for 25% of all plans but covered 67% of all members. With this heavy concentration of coverage, trustee pension funds represented the most significant type of funding arrangement both in terms of annual cash flow and accumulated assets.

Organisme de financement

Pour être agréé aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu, un régime de retraite doit remplir de nombreuses conditions dont la plus importante est celle de la capitalisation. Pour satisfaire cette condition, un régime de retraite doit faire l'objet d'un contrat conclu avec une société d'assurance-vie agréée au Canada ou d'un accord fiduciaire, ou encore d'un accord dont l'application incombe à l'administration fédérale ou à l'administration provinciale en cause.

Le mode de capitalisation général a relativement peu changé depuis 1970. Comme par le passé, les sociétés d'assurance continuent d'être les gestionnaires de caisses de retraite les plus répandus en terme du nombre de régimes. Au début de 1988, elles assuraient la capitalisation de 73% de tous les régimes, mais il s'agissait surtout de petits régimes puisqu'ils ne regroupaient que 14% du nombre total des participants.

Comme en témoigne le tableau 10, les sociétés d'assurance offrent essentiellement quatre modes de souscription dans le cas des régimes de retraite établis à titre continu par un employeur. Les contrats individuels de retraite ont constamment perdu du terrain au fil des ans, de sorte qu'en 1988, seulement 196 régimes, regroupant quelques 985 participants, étaient garantis par de tels contrats. Les contrats collectifs de retraite, qui étaient le mode de capitalisation le plus courant en terme du nombre de régimes, ont également régressé ces dernières années, tant en termes absolus que relatifs. Au début de 1988, 1,997 régimes, soit 9.4% de l'ensemble des régimes, étaient garantis par des contrats collectifs, contre 5,276 régimes, soit 36% de l'ensemble des régimes, en 1980. Ces régimes garantis par des contrats collectifs étaient, pour la plupart, des petits régimes et regroupaient au total 1.2% de tous les participants. En revanche, le nombre de contrats de gestion de dépôts et de caisse en gestion distincte, dont la souplesse de fonctionnement s'apparente à celle des caisses en fiducie, a connu une forte progression. Ainsi, le nombre de contrats de gestion de dépôts est passé de 1,979 en 1980 à 6,842 en 1988, alors que le nombre de contrats de caisse en gestion distincte a grimpé de 1,532 à 2,329 au cours de la même période. Quelques 4,226 régimes, regroupant 177,089 participants, faisaient l'objet d'une combinaison de contrats souscrits auprès de sociétés d'assurance en 1988. Il s'agit dans la majorité des cas de contrats mixtes de caisse en gestion distincte et de gestion de dépôts. Ces 4,226 régimes ont également connu une croissance considérable depuis 1980 alors qu'il n'existait que 1,018 régimes de ce type.

On a observé que la caisse de retraite de la plupart des régimes de petite taille était gérée par des sociétés d'assurance, alors que celle des régimes plus importants était confiée à des fiduciaires, lesquels pouvaient être représentés par un groupe d'individus, une compagnie de fiducie ou une société de caisse de retraite. Les 5,374 régimes en fiducie intervenaient pour 25% de tous les régimes en 1988. Cependant, ces régimes, relativement peu nombreux, regroupaient 67% de tous les participants. Ainsi, étant donné que la majeure partie des participants se retrouvent dans cette catégorie, les caisses de retraite en fiducie représentaient la principale source de capitalisation, tant du point de vue de l'actif que des mouvements de la trésorerie dans l'année.

TABLE 10. Pension Plans and Members by Funding Agency, 1970, 1980 and 1988

TABLEAU 10. Régimes de retraite et participants selon l'organisme de financement, 1970, 1980 et 1988

Fund agency Organisme de financement	1970				1980				1988			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Insurance companies – Compagnies d'assurances:												
Individual contracts – Contrats individuels	2,314	14.3	10,261	0.4	662	4.5	3,715	0.1	196	0.9	985	--
Group contracts – Contrats collectifs	7,445	46.2	208,878	7.4	5,276	36.2	124,992	2.8	1,997	9.4	58,851	1.2
Deposit administration – Contrats de gestion des dépôts	635	3.9	87,130	3.1	1,979	13.6	150,600	3.4	6,842	32.2	211,986	4.4
Segregated funds – Contrats de gestion distincte de caisse	281	1.7	42,328	1.5	1,532	10.5	193,301	4.3	2,329	11.0	240,565	5.0
Combinations – Combinaisons	392	2.4	50,164	1.8	1,018	7.0	118,450	2.6	4,226	19.9	177,089	3.7
Total	11,067	68.5	398,761	14.2	10,467	71.8	591,058	13.2	15,590	73.4	689,476	14.2
Trusteed – Fiducie:												
Corporate trustees – Sociétés de fiducie	3,045	18.9	974,182	34.5	2,912	20.0	1,602,958	35.8	3,915	18.4	1,405,502	29.0
Individual trustees – Fiduciaires particuliers	1,311	8.1	669,200	23.7	873	6.0	1,285,605	28.7	1,395	6.6	1,675,726	34.6
Pension fund societies – Sociétés de caisse de retraite	15	0.1	45,444	1.6	14	0.1	74,210	1.7	12	0.1	99,218	2.0
Combinations – Combinaisons	13	0.1	14,532	0.5	36	0.2	37,510	0.8	52	0.2	54,183	1.1
Total	4,384	27.2	1,703,358	60.3	3,835	26.3	3,000,283	67.0	5,374	25.3	3,234,629	66.8
Combinations of insurance company and trustee – Combinaisons de compagnies d'assurance et de fiducie	367	2.3	87,772	3.1	205	1.4	164,326	3.7	242	1.1	202,193	4.2
Government consolidated revenue funds – Fonds du revenu consolidé des administrations	19	0.1	607,885	21.5	24	0.2	719,488	16.1	19	0.1	718,631	14.8
Other – Autres	300	1.9	24,560	0.9	55	0.4	274	--	14	0.1	178	--
Grand total – Total général	16,137	100.0	2,822,336	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	21,239	100.0	4,845,107	100.0

There were 242 plans that were classified as a combination of trustee and insured arrangements and they covered 202,193 members. The insured portion in most cases was a segregated fund contract.

In 1988, another 19 plans were classified as government consolidated revenue funds. This group included some of the largest plans in the country, such as the superannuation plans of the federal public service, the Armed Forces, the RCMP and the public service of some of the provinces. Together they accounted for 718,631 participants, 14.8% of all members in Canada at the beginning of 1988. As the name implies, most of the contributions were paid into the consolidated revenues of the applicable governments and were used for general government purposes. Generally these plans had no invested assets, so none of the funds were channelled into the financial markets.

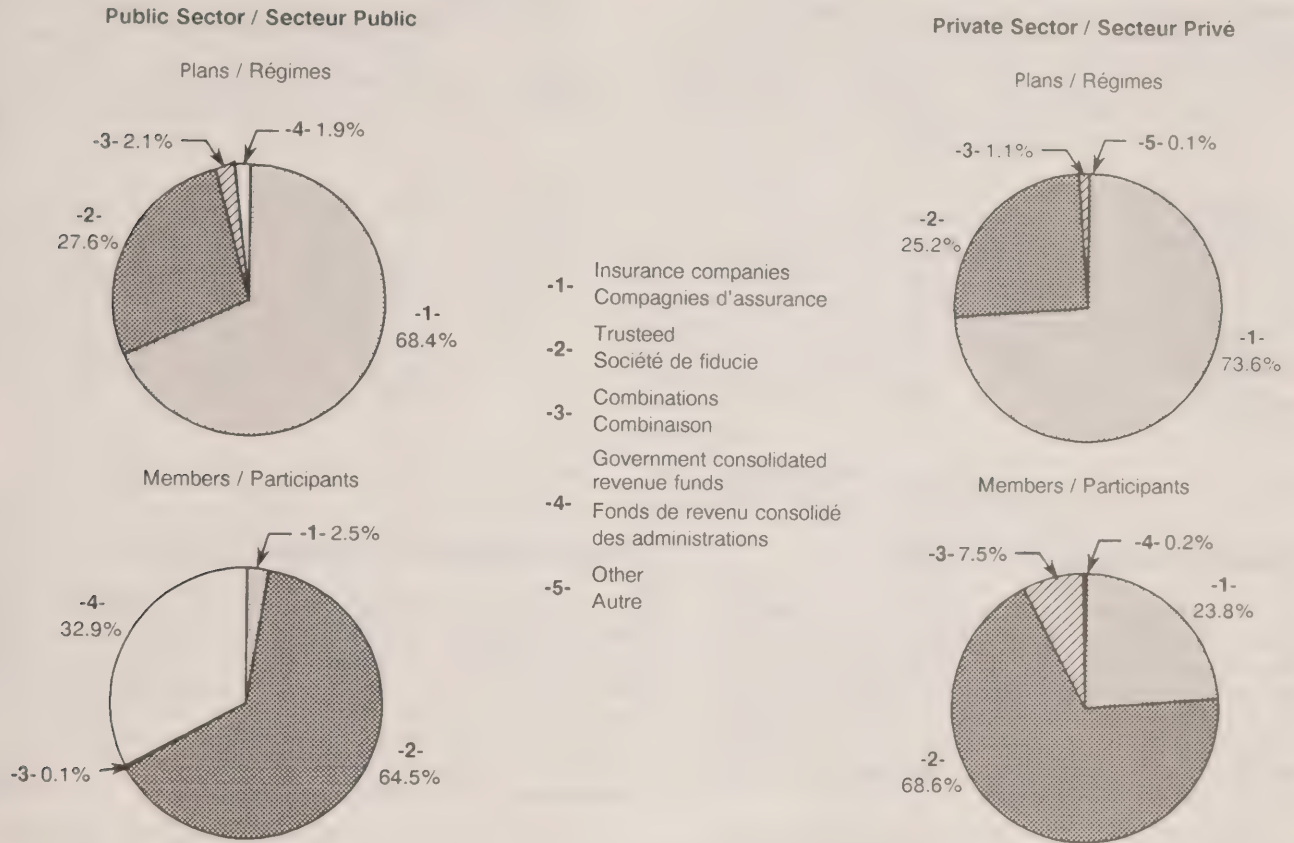
Figure V shows the distribution of plans and members by funding agency in the public and private sectors.

Deux cent quarante-deux régimes, regroupant 202,193 participants, sont gérés par une société d'assurance et une société de fiducie. Dans la plupart des cas, les prestations garanties étaient celles des contrats de caisse en gestion distincte.

En 1988, il existait 19 régimes inscrits au fonds de revenu consolidé des administrations publiques. Parmi ces régimes, on retrouve quelques-uns des plus importants au pays, par exemple les régimes de retraite de la Fonction publique fédérale, des Forces armées, de la GRC et de certaines administrations publiques provinciales. Ensemble, ces régimes comptaient 718,631 participants au début de 1988, soit 14.8% de tous les participants au Canada. Comme l'expression l'indique, les cotisations ont été versées au fonds de revenu consolidé des administrations en cause et les sommes ont été affectées à l'administration publique en général. De façon générale, la plupart de ces régimes n'ont fait aucun placement, de sorte que très peu d'argent provenant de ces caisses a été mis en circulation sur les marchés financiers.

La figure V présente la répartition des régimes et des participants, selon l'organisme de financement dans les secteurs public et privé.

Figure V
Plans and Members of Pension Plans by Funding Agency in the Public and Private Sectors, 1988
Régimes de retraite et participants selon l'organisme de financement dans les secteurs public et privé, 1988



Eligibility for Membership

Pension plans define the broad categories of employees who may participate and the conditions they must satisfy to become eligible. Some plans specifically exclude certain categories of workers such as seasonal or part-time employees⁵. Furthermore, plans may be designed for a specific group of employees only and therefore the balance of the payroll would be excluded. Frequently in such cases separate plans are provided for different groups of employees. Thus a firm may have one plan for executives, another for salaried staff and a third for hourly paid or unionized employees. Often, in order to be eligible, an employee must also satisfy a service or age requirement, or a combination of the two, before participation may become effective. Since eligibility for membership is based on employment classification and fulfillment of certain conditions, these characteristics are discussed separately below.

⁵ In certain jurisdictions, as a result of changes to the pension legislation, part-time workers must be eligible to belong to pension plans. As of January 1, 1988, such a provision existed in the legislation of five of the jurisdictions supervising pension plans (Alberta, Manitoba, Nova Scotia, Ontario and the Federal Office of the Superintendent of Financial Institutions). See Appendix III

Admissibilité

Les grandes catégories de salariés admissibles et les conditions d'adhésion varient d'un régime de retraite à un autre. En effet, certains régimes refusent explicitement des catégories particulières de travailleurs, par exemple les saisonniers ou les travailleurs à temps partiel⁵. D'autres régimes s'adressent exclusivement à un groupe précis de salariés et, par conséquent, excluent tous les autres travailleurs sur la liste de paye. Dans de pareils cas, il n'est pas rare qu'on prévoit des régimes distincts pour les diverses catégories de salariés. Ainsi, une entreprise peut offrir un régime à ses cadres, un autre à ses employés à traitement et un troisième aux travailleurs horaires ou aux syndiqués. Souvent, pour être admissible à un régime, le salarié doit également satisfaire aux conditions d'âge ou d'années de service et parfois aux deux. Comme l'admissibilité aux régimes de retraite repose sur la catégorie d'emploi et sur un certain nombre d'autres conditions, ces éléments sont étudiés séparément ci-dessous.

⁵ Dans certaines juridictions toutefois, étant donné les changements récemment apportés à la loi sur les retraites, les travailleurs à temps partiel sont admissibles à participer à un régime de retraite. Au 1^{er} janvier 1988, cet amendement était déjà en vigueur dans cinq des neuf juridictions qui possédaient une loi régissant les régimes de retraite (Alberta, Manitoba, Nouvelle-Écosse, Ontario et le Bureau fédéral du Surintendant des institutions financières). Se référer à l'appendice III

TABLE 11. Eligibility for Membership by Class of Employee, showing Plans and Members, by Sector, 1988**TABEAU 11. Admissibilité par catégorie d'emploi selon le nombre et le pourcentage de régimes et de participants, par secteur, 1988**

Class of employees Catégorie d'emploi	Both sectors Les deux secteurs				Public sector Secteur public				Private sector Secteur privé			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
All employees - Tous les salariés	9,818	46.2	3,174,473	65.5	794	82.5	2,095,619	96.5	9,024	44.5	1,078,854	40.4
Salaried - Employés à traitement	1,632	7.7	246,060	5.1	31	3.2	4,665	0.2	1,601	7.9	241,395	9.0
Hourly - Travailleurs horaires	721	3.4	146,596	3.0	5	0.5	3,686	0.2	716	3.5	142,910	5.3
Executive - Cadres	6,392	30.1	26,192	0.5	24	2.5	359	-	6,368	31.4	25,833	1.0
Supervisory - Surveillants	188	0.9	8,454	0.2	5	0.5	320	-	183	0.9	8,134	0.3
Combination - Combinaison de catégories	375	1.8	44,645	0.9	8	0.8	376	-	367	1.8	44,269	1.7
Union members - Salariés syndiqués	1,104	5.2	976,756	20.2	26	2.7	20,898	1.0	1,078	5.3	955,858	35.8
Other - Autres	951	4.5	219,191	4.5	68	7.1	46,460	2.1	883	4.4	172,731	6.5
Variable by sex - Variable selon le sexe	58	0.3	2,740	0.1	2	0.2	16	-	56	0.3	2,724	0.1
Total	21,239	100.0	4,845,107	100.0	963	100.0	2,172,399	100.0	20,276	100.0	2,672,708	100.0

Eligibility By Class Of Employee

As can be seen in Table 11, at the beginning of 1988, 46% of all plans in Canada were open to all employees on the sponsor's payroll and these plans accounted for more than 65% of the total membership. As a point of comparison, in 1980, 62% of the plans, covering 67% of the members, were open to all employees. The balance of the plans were restricted to various classes of employees.

The second largest group consisted of the 6,392 plans restricted to executives and significant shareholders, but these plans by their very nature tended to be small, and accounted for only 26,192 members, less than 1% of the total. These plans have become more numerous in recent years, increasing from 7.2% of all plans in 1980 to 32% in 1986. In 1988, the proportion of plans in this category declined slightly, to 30%, while the absolute number of plans decreased 4%. The number of participants in these plans, however, increased between 1986 and 1988. The increase in these plans up to 1986 is primarily due to the partial lifting of limitations on "significant shareholder" plans⁶. The decrease in 1988 may be due to the additional administrative requirements imposed by the recent changes in pension legislation.

Another large group, consisting of 1,632 plans, restricted membership to salaried employees, but these plans tended to be small, covering little more than 5% of all members. Close to 977,000 workers participated in 1,104 plans restricted to members of

Admissibilité selon la catégorie d'emploi

Comme en témoigne le tableau 11, au début de 1988, 46% de tous les régimes en vigueur au Canada étaient accessibles à tous les salariés figurant sur la liste de paye des entreprises en cause, et ces régimes regroupaient plus de 65% de tous les participants. En comparaison, en 1980, 62% des régimes couvrant 67% des participants étaient accessibles à tous les salariés. Quant aux autres régimes, ils s'adressaient exclusivement à diverses catégories de salariés.

Le deuxième groupe en importance se composait de 6,392 régimes destinés exclusivement aux cadres et aux actionnaires principaux. De par leur nature, ces régimes étaient en général de petite taille; en effet, ils ne comptaient que 26,192 participants, soit moins de 1% du total. Ces régimes sont devenus de plus en plus nombreux au cours des dernières années puisqu'en 1980, ils ne constituaient que 7.2% du total comparativement à 32% en 1986. En 1988, par contre, la proportion de ces petits régimes a quelque peu diminué et s'établissait à 30% du total des régimes; en termes absolus, leur nombre diminuait de 4%. Le nombre de participants à ces régimes a cependant augmenté entre 1986 et 1988. La croissance que ces petits régimes avaient connue jusqu'en 1986 était surtout attribuable à la suppression partielle des restrictions imposées par Revenu Canada⁶ aux régimes contrôlés par "un actionnaire principal". La baisse observée en 1988 par rapport à 1986 est possiblement due à la charge administrative additionnelle découlant de l'application des nouvelles mesures législatives.

Par ailleurs, 1,632 régimes s'adressaient uniquement à des employés à traitement et la majorité comptait peu de participants; en effet, ils ne couvraient que 5% du nombre total d'adhérents. Près de 977,000 travailleurs participaient à 1,104 régimes réservés exclusivement aux syndiqués. En

⁶ See Revenue Canada, Taxation Information Circular 72-13R7.

⁶ Voir la Circulaire d'information no 72-13R7 de Revenu Canada, Impôt.

unions. Closely associated with these union plans were 721 plans, covering nearly 147,000 members, that restricted membership to hourly paid workers.

Eligibility in 951 plans could not be allocated to any of the broad categories used in the classification system. Many of these plans restricted membership to such classes as non-teaching staffs, non-union employees, office staffs, and so on. Also, some plans restricted membership to employees in a specific geographic location.

A few plans imposed different restrictions for men and women. Because some of the new or revised acts regulating employer pension plans no longer permit this differentiation, the number of these plans was reduced by 42% between 1986 and 1988 and the number of members declined 59%. In 1986, 100 plans covering 6,625 members had different conditions for men and women; in 1988, only 58 plans, with 2,740 members fell into this category.

The contrast between the public and private sectors in respect of eligibility by class of employee was striking. In the public sector, 83% of the plans provided for unrestricted membership compared with 45% of private sector plans. The difference is even more pronounced in terms of membership. Virtually all (97%) public sector members were in plans that permitted unrestricted participation compared with only 40% of the private sector members.

Compulsory And Voluntary Participation

Participation in a pension plan may or may not be a condition of employment. Generally, in non-contributory plans, all employees who fulfill eligibility requirements automatically participate, whereas choice is more often available in contributory plans. Therefore, the analysis in this section will be confined to contributory plans only.

During the sixties and the first half of the seventies approximately 70% of the contributory plans provided for employee participation on a voluntary basis. However, since 1976, this percentage has been declining, to 55% at the beginning of 1988. These voluntary plans, however, covered less than 11% of all contributory plan members in 1988. Contributory plans that provided for compulsory membership represented approximately 25% of the total previous to 1976, but by 1988 had increased to 43% and covered 86% of all contributory plan members. Most of the larger plans provided for mandatory participation.

As of January 1, 1988, Manitoba was the only jurisdiction with legislation requiring that employer-sponsored pension plans provide for compulsory plan participation for all eligible employees.

outre, 721 régimes, qui s'apparentent à ceux qui sont établis pour les salariés syndiqués et dont la participation se limitait aux travailleurs horaires, regroupaient près de 147,000 participants.

Dans le cas de 951 régimes, l'admissibilité n'a pu être définie en fonction des grandes catégories d'emploi utilisées dans la classification. Nombre de ces régimes s'adressaient exclusivement à certaines catégories professionnelles comme le personnel non-enseignant, les salariés non-syndiqués, le personnel de bureau, etc. De plus, certains régimes ne visaient que les travailleurs dans des régions précises.

Quelques-uns imposaient des conditions différentes selon le sexe. Toutefois, les nouvelles dispositions de certaines lois régissant les régimes de retraite ne permettent plus cette différenciation. Ainsi, entre 1986 et 1988, le nombre de régimes ayant des conditions d'admissibilité selon le sexe a diminué de 42% et le nombre de leurs adhérents de 59%; en 1986, 100 régimes regroupant 6,625 participants différenciaient toujours selon le sexe alors qu'en 1988, 2,740 membres adhéraient aux 58 régimes disposant d'une telle clause.

Au chapitre de l'admissibilité selon la catégorie d'emploi, il existe une différence marquée entre les secteurs public et privé. Dans le secteur public, 83% des régimes sont accessibles à toutes les catégories professionnelles, contre 45% dans le secteur privé. Le contraste est encore plus frappant au niveau du nombre des participants. La quasi-totalité (97%) des adhérents du secteur public participaient à des régimes accessibles à tous les employés contre 40% seulement des participants aux régimes du secteur privé.

Participation obligatoire et facultative

La participation à un régime de retraite peut être une condition d'emploi. En règle générale, dans les régimes non-contributifs, tous les salariés qui satisfont aux conditions d'admissibilité deviennent automatiquement des participants, tandis que, dans le cas des régimes contributifs, la participation peut être facultative. L'analyse qui suit porte donc uniquement sur les régimes contributifs.

Durant les années 60 et la première moitié de la décennie suivante, la proportion de régimes contributifs à participation facultative était d'environ 70%. Depuis 1976, ce pourcentage a connu une baisse et, au début de 1988, il était de 55%. Cependant, malgré le pourcentage élevé de régimes à participation facultative, ces derniers regroupaient seulement 11% de l'ensemble des participants aux régimes contributifs en 1988. La proportion de régimes contributifs à participation obligatoire est passée d'environ 25% de l'ensemble des régimes contributifs avant 1976 à 43% en 1988. Ces régimes regroupaient toutefois 86% de tous les participants aux régimes contributifs, ce qui signifie que la participation à la plupart des gros régimes est obligatoire.

Au 1^{er} janvier 1988, le Manitoba était la seule juridiction qui exigeait que les régimes disposent d'une clause de participation obligatoire pour tous les salariés admissibles.

Eligibility Conditions

Eligibility conditions determine the earliest date at which an employee may participate in the plan. The most common condition requires the completion of a minimum period of service. The new/revised legislation effective in Alberta, Manitoba, Nova Scotia, Ontario and at the federal level has had a significant impact on these conditions because employees in plans regulated by these Acts must now be eligible to participate in employer pension plans after no more than two years of service, regardless of the person's age. The results of these legislative changes can easily be seen in Table 12. In 1986 almost 37% of all plans imposed some type of age restriction, either alone or in combination with a service requirement. By 1988, the proportion had declined to 12%. On the other hand, the number of plans that required only some period of service to be eligible for plan membership increased from 5,372 (26% of all plans) in 1986 to 10,212 plans in 1988 (48% of the total).

Since 1980, the number of plans with no eligibility conditions has increased substantially due to the fact that most newly registered plans for significant shareholders had no age or service requirement for participation. Consequently, in 1988 nearly 38% of plans covering 44% of members had no eligibility conditions. Non-contributory plans, which accounted for nearly 1.5 million members, had a greater tendency to permit unrestricted participation than did contributory plans. At the beginning of 1988, almost 61% of all non-contributory plans imposed no service or age conditions compared with only 18% of all contributory plans. The non-contributory plans with no eligibility conditions covered 70% of the membership in all non-contributory plans compared with 33% in contributory plans. Different patterns were also observed in the private and public sectors. Some 55% of the private sector members were in plans that imposed no eligibility conditions compared with only 31% for the public sector.

Type of Retirement Benefit

Even though pension plans frequently provide benefits in the event of death, disability or termination of employment prior to retirement, the main purpose of the plan is to provide a retirement benefit to the member. Amongst the plans operating in Canada, various methods are used to calculate retirement benefits. These methods can be reduced to two broad categories: defined contribution and defined benefit. Under the defined contribution method, the employer and, in the case of contributory plans, the employees are committed to a specified contribution rate. Pension benefits will vary depending on the amount of contributions accumulated and the return on the investment of these monies. Under the defined benefit method, benefits are predetermined by a formula and employer contributions are not predetermined but will depend on the cost of providing the promised benefit, taking into consideration employee contributions, if any.

Conditions d'adhésion

Les conditions d'adhésion précisent la date à partir de laquelle le salarié peut commencer à participer à un régime. La plupart des régimes imposaient un nombre minimum d'années de service. Les nouvelles législations en vigueur en Alberta, au Manitoba, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et au niveau fédéral ont eu un impact marqué sur ces conditions car les salariés, participant à un régime de retraite offert par l'employeur et assujetti à ces lois, doivent y être admissibles après pas plus de deux années de service, sans égard à l'âge. Le tableau 12 met en évidence les résultats de ces changements législatifs. En 1986, près de 37% de tous les régimes imposaient une restriction quelconque quant à l'âge et/ou quant au nombre d'années de service. En 1988, cette proportion baissait à 12%. Par contre, le nombre de régimes qui exigeaient seulement un certain nombre d'années de service est passé de 5,372 (26% de tous les régimes) en 1986 à 10,212 régimes en 1988 (48% du total).

Les régimes ne requerrant aucune condition d'adhésion ont augmenté de façon considérable depuis 1980 et cela est dû au fait que la plupart des nouveaux régimes enregistrés étaient destinés aux actionnaires principaux et n'exigeaient aucune condition d'âge ou d'année de service pour y adhérer. C'est ainsi qu'en 1988, 38% des régimes et 44% des participants n'étaient soumis à aucune condition d'adhésion. La tendance à ne poser aucune condition d'adhésion est plus répandue dans le cas des régimes non-contributifs qui comptent 1.5 million de participants, que dans celui des régimes contributifs. Au début de 1988, près de 61% de l'ensemble des régimes non contributifs n'imposaient aucune condition d'âge ou d'années de service, contre seulement 18% de tous les régimes contributifs. Les régimes non-contributifs qui ne posaient aucune condition d'adhésion englobaient 70% de l'ensemble des participants aux régimes non-contributifs, alors que dans le cas des régimes contributifs, cette proportion s'établissait à 33%. On a également observé des divergences entre le secteur privé et le secteur public. Quelques 55% des membres du secteur privé participaient à des régimes qui n'imposaient aucune condition d'adhésion par rapport à seulement 31% dans le secteur public.

Genre de prestations de retraite

Bien que les régimes de retraite soient souvent établis de façon à prévoir le service de prestations en cas de décès, d'invalidité ou de cessation d'emploi avant la retraite, leur but premier est de verser des prestations de retraite à leurs participants. Un éventail de méthodes sert au calcul des prestations de retraite des régimes en vigueur au Canada. Il est possible de ramener ces méthodes à deux grandes catégories: les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations déterminées. Dans le premier cas, l'employeur de même que les salariés, s'il s'agit de régimes contributifs, s'engagent à verser des cotisations selon un taux fixe. Les prestations acquises varient en fonction du montant total des cotisations versées et du taux de rendement des argents investis. Dans le second cas, les prestations sont établies d'après une méthode de calcul de la rente, et les cotisations de l'employeur ne sont pas déterminées d'avance mais fixées en fonction des coûts liés à la rente promise, compte tenu, s'il y a lieu, des cotisations des salariés.

TABLE 12. Eligibility Conditions, Public and Private Sector Plans, 1986 and 1988**TABLEAU 12. Conditions d'adhésion, régimes dans les secteurs public et privé, 1986 et 1988**

Conditions of eligibility Conditions d'admissibilité	1986				1988			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs:								
No conditions - Aucune condition	7,308	34.6	1,733,021	37.1	8,068	38.0	2,148,429	44.3
Years of service - Années de service	5,372	25.5	562,562	12.1	10,212	48.1	1,168,652	24.1
Minimum age - Age minimum	469	2.2	690,004	14.8	159	0.7	499,840	10.3
Maximum age - Age maximum	431	2.0	383,000	8.2	167	0.8	259,561	5.4
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	2,989	14.2	359,836	7.7	897	4.2	78,991	1.6
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,513	7.2	229,143	4.9	440	2.1	69,826	1.4
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	2,005	9.5	252,426	5.4	762	3.6	148,325	3.1
Minimum and maximum age - Age minimum et âge maximum	304	1.4	359,589	7.7	129	0.6	391,651	8.1
Other - Autres	326	1.5	54,022	1.2	229	1.1	44,417	0.9
Variable by sex - Variable selon le sexe	377	1.8	44,778	1.0	176	0.8	35,415	0.7
Total	21,094	100.0	4,668,381	100.0	21,239	100.0	4,845,107	100.0
Public sector - Secteur public:								
No conditions - Aucune condition	201	21.5	554,324	26.6	267	27.7	682,679	31.4
Years of service - Années de service	284	30.3	193,195	9.3	452	46.9	278,504	12.8
Minimum age - Age minimum	52	5.5	541,109	25.9	27	2.8	466,129	21.5
Maximum age - Age maximum	40	4.3	270,831	13.0	23	2.4	237,347	10.9
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	104	11.1	13,600	0.7	52	5.4	7,185	0.3
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	87	9.3	82,546	4.0	43	4.5	19,393	0.9
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	105	11.2	92,938	4.5	60	6.2	89,980	4.1
Minimum and maximum age - Age minimum et âge maximum	29	3.1	324,458	15.6	24	2.5	379,074	17.4
Other - Autres	10	1.1	12,212	0.6	6	0.6	11,627	0.5
Variable by sex - Variable selon le sexe	25	2.7	993	--	9	0.9	481	--
Total	937	100.0	2,086,206	100.0	963	100.0	2,172,399	100.0
Private sector - Secteur privé:								
No conditions - Aucune condition	7,107	35.3	1,178,697	45.6	7,801	38.5	1,465,750	54.8
Years of service - Années de service	5,088	25.2	369,367	14.3	9,760	48.1	890,148	33.3
Minimum age - Age minimum	417	2.1	148,895	5.8	132	0.7	33,711	1.3
Maximum age - Age maximum	391	1.9	112,169	4.3	144	0.7	22,214	0.8
Years of service and minimum age - Années de service et âge minimum	2,885	14.3	346,236	13.4	845	4.2	71,806	2.7
Years of service and maximum age - Années de service et âge maximum	1,426	7.1	146,597	5.7	397	2.0	50,433	1.9
Years of service, minimum age and maximum age - Années de service, âge minimum et âge maximum	1,900	9.4	159,488	6.2	702	3.5	58,345	2.2
Minimum and maximum age - Age minimum et âge maximum	275	1.4	35,131	1.4	105	0.5	12,577	0.5
Other - Autres	316	1.6	41,810	1.6	223	1.0	32,790	1.2
Variable by sex - Variable selon le sexe	352	1.7	43,785	1.7	167	0.8	34,934	1.3
Total	20,157	100.0	2,582,175	100.0	20,276	100.0	2,672,708	100.0

Defined contribution plans are essentially money purchase plans, where usually contributions are a fixed percentage of the employees' earnings, a fixed dollar amount or a specified number of cents per hour worked. Profit sharing pension plans are a variation of money purchase plans, differing only in the basis on which contributions are made. Contributions by the employer are a function of the firm's profits with a defined minimum rate. These plans are registered as pension plans and should not be confused with Deferred Profit Sharing Plans, which are not included in this survey.

Defined benefit plans may be subdivided into two categories: unit benefit and flat benefit plans. In unit benefit plans the benefit is usually based on final earnings averaged over a number of years or career average earnings. Flat benefit plans, as the term indicates, provide a fixed benefit under a formula that usually disregards the level of earnings of the participants and sometimes even the number of years of plan participation. Such a benefit might be, for example, \$20.00 per month for each year of service.

By far the most prominent category of plans in terms of membership is the unit benefit type. Under unit benefit plans, members earn a unit of pension, usually expressed as a percentage of earnings, for each year of credited service with the employer. The earnings base for the calculation of benefits varies and unit benefit plans can be subdivided into separate classifications subject to the base used. In career average plans the pension is based on the participant's average earnings over the entire period of membership in the plan. Final average earnings plans are those for which the unit of pension for each year of credited service is expressed as a fixed percentage of the employee's earnings averaged over a specified period immediately before retirement; in average best plans the average earnings during a specified period of the employee's highest earnings are used as the earnings base.

The earnings base for some career average plans has been amended from the average of earnings of all the years of participation by the member to the average of earnings of a period of time starting on a recent specific date. For example, the earnings considered may be only those since January 1, 1980. Unfortunately no data are available on the extent of this practice. Although some argument may be made that such plans, particularly if the earnings base is frequently updated, might be considered to be similar to final average earnings plans, they continue to be treated in this study as career average.

Another development that has gained increasing popularity in recent years is the creation of plans that have a defined benefit formula (usually flat benefit) and also a defined employer contribution rate. These plans are usually for union workers and the contribution frequently is negotiated with the employer(s). These plans are included in this study as defined benefit

Les régimes à cotisations déterminées sont essentiellement des régimes à cotisations fixées d'avance dans lesquels les cotisations représentent un pourcentage du salaire, une somme fixe ou un certain nombre de cents par heure travaillée. Les régimes de participation aux bénéfices sont une variante des régimes à cotisations fixées d'avance; la méthode de calcul de la cotisation est la seule chose qui les distingue. Pour ces derniers, la cotisation patronale est fonction des bénéfices de l'entreprise et soumise à un taux minimum. Ces derniers sont considérés comme des régimes de retraite et ne doivent pas être confondus avec les régimes de participation différée aux bénéfices, qui ne sont pas inclus dans cette enquête.

Les régimes à prestations déterminées se répartissent en deux catégories: les régimes à pourcentage de salaire et les régimes à rentes forfaitaires. Dans le cas des régimes à pourcentage de salaire, les prestations sont généralement basées sur le salaire final ou le salaire moyen de la carrière. Les régimes à rentes forfaitaires prévoient une rente de retraite fixe, établie habituellement sans égard au niveau de salaire des participants et, parfois même, au nombre d'années de participation. Ce pourrait être, par exemple, une rente de \$20.00 par mois pour chaque année de service rendu.

Les régimes pourcentage de salaire sont de loin les plus importants en ce qui a trait à la participation. Les participants à ces régimes acquièrent un élément de retraite, habituellement exprimé en pourcentage du salaire, pour chaque année de service accumulée auprès de l'employeur. Le salaire servant de base au calcul de la rente varie et les régimes pourcentage de salaire peuvent être répartis en diverses catégories, selon le salaire de base utilisé. Dans le cas des régimes salaire moyen de la carrière, la rente est calculée en fonction du salaire moyen du participant durant toute sa période d'adhésion au régime. Quant aux régimes salaire moyen de fin de carrière, il s'agit de régimes pour lesquels l'élément de retraite correspondant à chaque année de service accumulée est calculée en fonction du salaire moyen d'une période arrêtée précédant immédiatement la retraite, et en fonction de la moyenne des plus hauts salaires durant une période déterminée de la carrière, dans le cas des régimes salaire maximal moyen.

Le salaire servant de base au calcul des rentes de certains régimes "salaire moyen de la carrière" a changé, passant du salaire moyen du participant durant toute sa période d'adhésion au régime, au salaire moyen au cours d'une période débutant à une date récente précise. Les salaires considérés pourraient par exemple être uniquement ceux reçus depuis le 1^{er} janvier 1980. Ne sachant malheureusement pas dans quelle mesure cette pratique est répandue, nous continuons de traiter ces régimes comme des régimes "salaire moyen de la carrière", même si certains pourraient les considérer comme des régimes "salaire moyen de fin de carrière", particulièrement si la période du salaire de base est souvent rapprochée.

La création de régimes possédant à la fois une formule de prestations déterminées (habituellement une rente forfaitaire) et un taux fixe de cotisation de l'employeur a également connu une popularité croissante ces dernières années. Ces régimes sont habituellement offerts aux travailleurs syndiqués, et le montant des cotisations fait souvent l'objet de négociations avec l'employeur. Nous les avons classés, aux

plans and must not be confused with "composite" plans. This latter group of plans has a defined benefit formula supported in total by employer contributions, coupled with a money purchase arrangement for employee contributions only.

As can be seen in Table 13, little change was seen between 1986 and 1988 in the distribution of plans by plan type. Defined contribution plans constituted 60% of all plans in both those years, the proportion having risen from 40% to 60% between 1982 to 1986. The earlier growth in defined contribution plans can be related to the increase in the number of small plans over that same period. Most of the defined contribution plans have only a few members, as is evidenced by the fact that, although they accounted for 60% of the plans in 1988, they covered just 8% of the participants.

Defined benefit plans represented 39% of the plans but over 91% of the plan members. Of the 4.4 million members of this type of plan, 2.9 million belonged to plans where pension credits are based on earnings close to retirement, i.e. final average and average best plans. Members of these plans increased 7.7% from 1982 whereas the number of plans rose 20% over the same period. This can be contrasted with the decline of 31% in the number of career average plans and 12% in the members of these plans. In 1988, the 2,852 career average plans covered 547,697 members. Despite an increase in the number of flat benefit plans from 1,340 in 1982 to 1,492 in 1988, the membership fell by 6.7% over these six years, to 969,738.

An examination of plans in the public and private sectors reveals that the provisions of the plans in the public sector are generally better than those of plans for private sector workers. More than 94% of the members of public sector plans are in plans where pension credits are based on earnings close to retirement, generally the period of the employee's highest earnings. In the private sector, however, only 32% of the members accrue pensions based on such high earnings.

Figure VI illustrates the distribution of plans and members by type of benefit for the years 1982 and 1988.

fins de cette étude, avec les régimes à prestations déterminées, et il ne faut pas les confondre avec les régimes mixtes. Ces derniers prévoient des prestations déterminées entièrement assumées par les cotisations patronales ainsi que des cotisations déterminées dans le cas de l'employé seulement.

Comme on peut le voir au tableau 13, en ce qui concerne la structure des régimes, on observe peu de changements entre 1986 et 1988. En 1986 et 1988, les régimes à cotisations déterminées constituaient 60% de l'ensemble des régimes de retraite; par contre, de 1982 à 1986, leur proportion passait de 40% à 60% et cette croissance était attribuable à l'augmentation du nombre de petits régimes. La plupart des régimes à cotisations déterminées comptent peu de participants car, malgré le fait qu'ils représentaient 60% de l'ensemble des régimes, ils ne couvraient que 8% de tous les participants.

Les régimes à prestations déterminées représentaient 39% de l'ensemble des régimes en 1988; toutefois, ils regroupaient plus de 91% de tous les participants. Des 4.4 millions de participants à ce genre de régime, 2.9 millions adhéraient à des régimes où les droits à la retraite sont calculés en fonction du revenu du salarié précédant sa retraite, c.-à-d. des régimes salaire moyen de fin de carrière ou des régimes salaire maximal moyen. Le nombre de participants à ces régimes a augmenté de 7.7% depuis 1982 alors que le nombre de ces régimes connaissait une croissance de 20% au cours de la même période. Cela peut être mis en contraste avec les baisses de 31% du nombre de régimes "salaire moyen de la carrière" et de 12% du nombre de participants à ces régimes. En 1988, les 2,852 régimes "salaire moyen de la carrière" couvraient 547,697 participants. De 1982 à 1988, malgré une augmentation du nombre de régimes à rentes forfaitaires de 1,340 à 1,492, la participation à ces régimes diminuait de 6.7% et s'établissait à 969,738.

Un examen attentif des régimes offerts dans les deux secteurs révèle qu'en règle générale, les conditions des régimes du secteur public sont plus avantageuses que celles auxquelles les travailleurs du secteur privé doivent se soumettre. Plus de 94% des adhérents aux régimes du secteur public participent à des régimes où les droits à la retraite sont calculés en fonction du revenu du salarié précédant sa retraite, généralement la période durant laquelle il touche son salaire maximal. Dans le secteur privé, seulement 32% des participants accumulent des droits à la retraite fondés sur de tels gains élevés.

La figure VI présente une comparaison, entre les années 1982 et 1988, des régimes et des participants, selon le genre de prestations.

TABLE 13. Plans and Members by Type of Benefit, 1982, 1984, 1986 and 1988

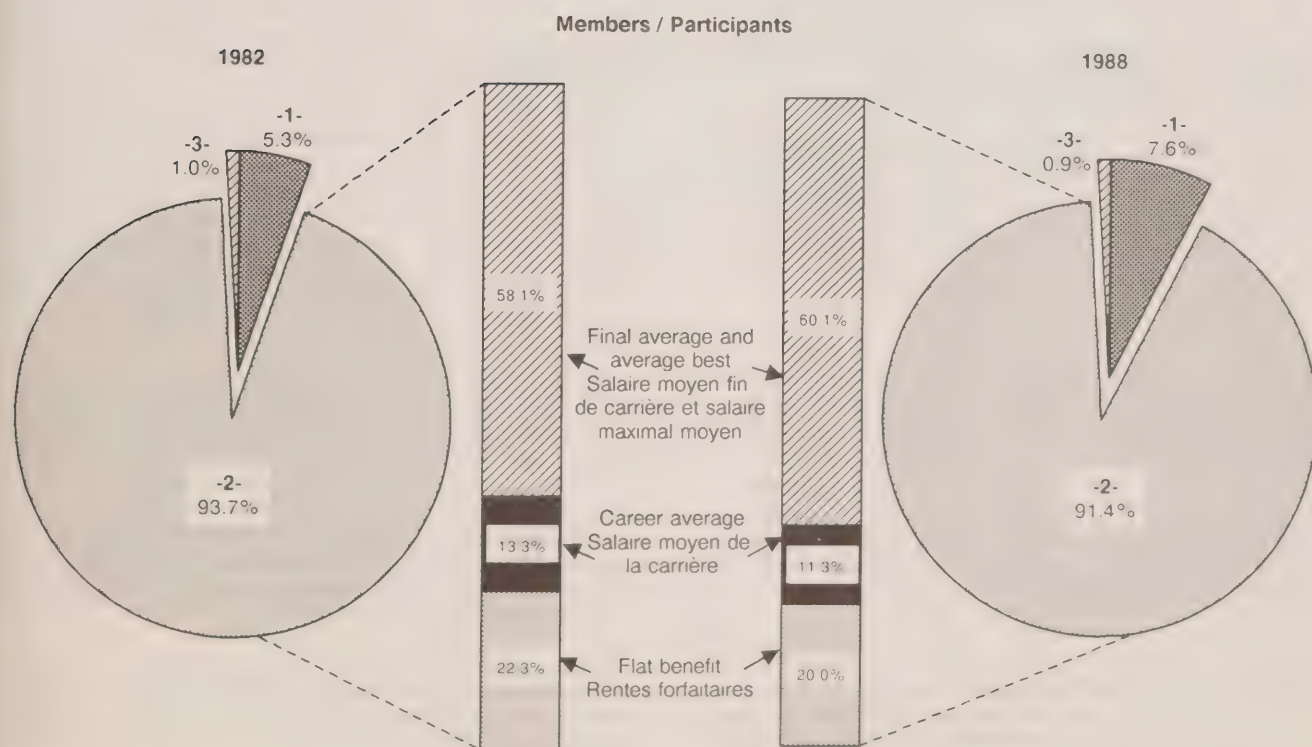
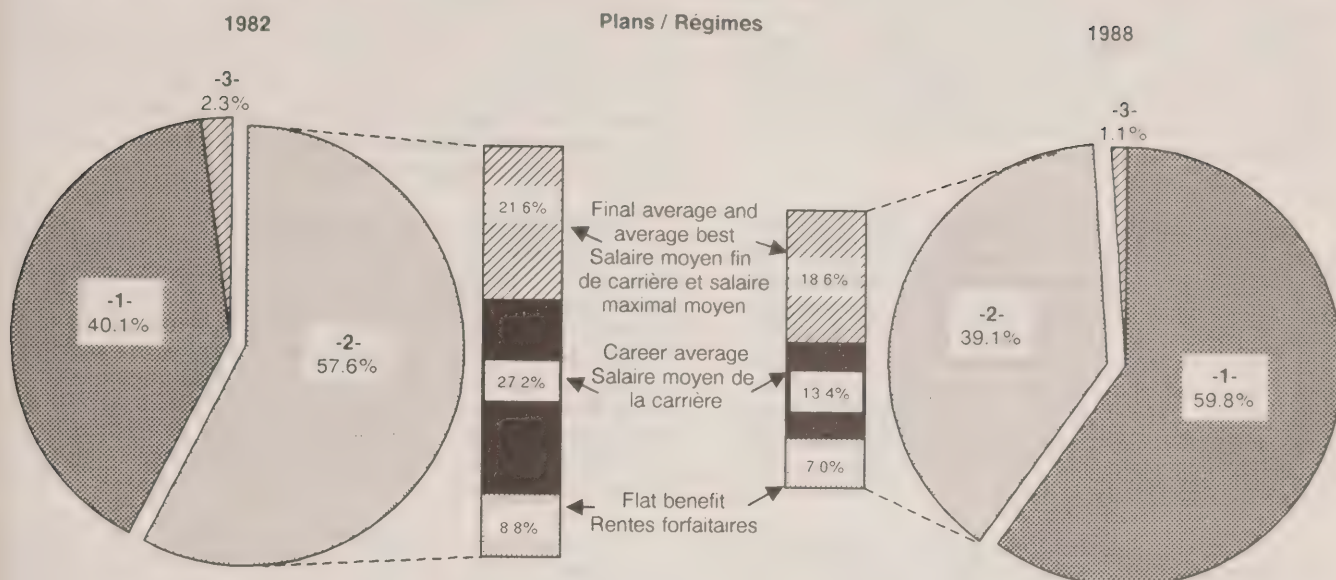
TABLEAU 13. Régimes et participants selon le genre de prestations, 1982, 1984, 1986 et 1988

	1982		1984		1986		1988	
	Plans – Régimes							
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre	
Defined contribution plans – Régimes à cotisations déterminées:								
Money purchase – Cotisations déterminées	5,957	39.1	8,613	48.6	12,163	57.7	12,268	57.8
Profit sharing – Participation aux bénéfices	151	1.0	417	2.4	474	2.2	433	2.0
Total	6,108	40.1	9,030	51.0	12,637	59.9	12,701	59.8
Defined benefit plans – Régimes à prestations déterminées:								
Final earnings ¹ – Salaire final ¹	3,295	21.6	3,472	19.6	3,689	17.5	3,961	18.6
Career average earnings – Salaire moyen de la carrière	4,140	27.2	3,562	20.1	3,096	14.7	2,852	13.4
Flat benefit – Rentes forfaitaires	1,340	8.8	1,352	7.6	1,430	6.8	1,492	7.0
Total	8,775	57.6	8,386	47.3	8,215	38.9	8,305	39.1
Composite and other plans – Régimes mixtes et autres régimes	349	2.3	295	1.7	242	1.1	233	1.1
Grand total – Total général	15,232	100.0	17,711	100.0	21,094	100.0	21,239	100.0
Members – Participants								
Defined contribution plans – Régimes à cotisations déterminées:								
Money purchase – Cotisations déterminées	226,558	4.9	252,498	5.5	310,442	6.6	353,433	7.3
Profit sharing – Participation aux bénéfices	19,175	0.4	16,125	0.4	14,878	0.3	16,653	0.3
Total	245,733	5.3	268,623	5.9	325,320	7.0	370,086	7.6
Defined benefit plans – Régimes à prestations déterminées:								
Final earnings ¹ – Salaire final ¹	2,705,432	58.1	2,720,709	59.6	2,817,898	60.4	2,912,994	60.1
Career average earnings – Salaire moyen de la carrière	618,886	13.3	592,030	13.0	551,707	11.8	547,697	11.3
Flat benefit – Rentes forfaitaires	1,039,335	22.3	930,509	20.4	926,086	19.8	969,738	20.0
Total	4,363,653	93.7	4,243,248	93.0	4,295,691	92.0	4,430,429	91.4
Composite and other plans – Régimes mixtes et autres régimes	48,549	1.0	52,752	1.2	47,370	1.0	44,592	0.9
Grand total - Total général	4,657,935	100.0	4,564,623	100.0	4,668,381	100.0	4,845,107	100.0

¹ Includes final average earnings and average best earnings plans¹ Ci-inclus les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

Figure VI

Pension Plans and Membership by Type of Benefit, 1982 and 1988
Régimes et participants selon le genre de prestations, 1982 et 1988



-1- Defined contribution Cotisations déterminées	-2- Defined benefit Prestations déterminées	-3- Composite and other Régimes mixtes et autres
---	--	---

Integration with Canada and Quebec Pension Plans

For purposes of this report "integrated plans" are defined as those that provide a lower level of contributions and/or benefits on all or part of the year's maximum pensionable earnings (YMPE)⁷ under the Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP) or that provide for pensions to be reduced by all or part of the C/QPP benefits.

As can be seen in Table 14, from 1970 to 1980 the incidence of integration increased in terms of the proportion of plans and declined slightly with regard to the percentage of membership. In 1970 one third of the pension plans in Canada, covering three quarters of the plan members, were integrated with the C/QPP. These proportions had changed by the beginning of 1980 to 41% of the plans and 69% of the members. Since 1980 integration has decreased in relative terms with regard to both plans and members, declining to 24% and 66%, respectively, in 1988.

The reason for the drop in the percentage of integrated plans from 1980 to 1986 is that most of the new plans registered during that period were for significant shareholders and these plans are generally not integrated. From 1986 to 1988, the proportion of non-integrated plans has remained relatively stable (76% in 1988 and 75% in 1986). Approximately 90% of the 2,703 new plans introduced between 1986 and 1988 were not integrated. Furthermore, an analysis of the 18,536 plans active in both 1986 and 1988 indicates that about 86 were amended during that period from integrated to non-integrated status.

The high ratio of members in integrated plans is largely due to the impact of the public sector. In 1988 more than 90% of the public sector members were in integrated plans. In contrast, just 46% of the members in the private sector were in plans that were integrated, a considerable decline from the 58% in 1970.

Integration was most prevalent in unit benefit plans, particularly in terms of membership. At the beginning of 1988, 54% of all unit benefit plans were integrated and these plans covered 89% of the members of this type of plan. In the case of defined contribution plans, only 10% of the plans, covering 25% of all members in defined contribution plans, were integrated. Integration was practically non-existent in the 1,492 flat benefit plans.

⁷ The year's maximum pensionable earnings (YMPE) is a level of earnings, adjusted annually, that relates to the earnings on which contributions must be made and benefits calculated under the Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP).

Coordination aux régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec

Aux fins de la présente étude, les "régimes coordonnés" désignent les régimes qui prévoient la réduction des prestations ou des cotisations (ou des deux) sur la totalité ou une partie du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAOP) en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec (RPC/RRQ)⁷, ou qui prévoient que la totalité ou une partie des prestations du RPC/RRQ sera déduite des rentes.

Comme on peut le voir au tableau 14, de 1970 à 1980, la prise en compte de la coordination s'est accrue en termes de proportion de régimes, mais a régressé quelque peu en termes de pourcentage d'adhérents. En 1970, le tiers des régimes de retraite au Canada étaient coordonnés avec le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec, et regroupaient les trois quarts des participants. Au début de 1980, ces proportions étaient passées à 41% des régimes et 69% des participants. En 1988, la proportion des régimes coordonnés et des participants qui y étaient inscrits a diminué et est passée à 24% et 66% respectivement.

La raison pour laquelle le pourcentage des régimes coordonnés avait baissé entre 1980 et 1986, est que la plupart des nouveaux régimes établis durant cette période, avaient été créés à l'intention des actionnaires principaux; ceux-ci adhèrent généralement à des régimes non-coordonnés. De 1986 à 1988, la proportion des régimes non-coordonnés est demeurée relativement stable (76% en 1988 comparativement à 75% en 1986). Entre 1986 et 1988, 90% des 2,703 nouveaux régimes établis étaient non-coordonnés. En outre, selon une analyse des 18,536 régimes actifs en 1986 et en 1988, 86 d'entre eux ont été modifiés: de coordonnés, ils sont devenus non-coordonnés.

Le taux élevé de participation aux régimes coordonnés est imputable essentiellement à l'importance considérable des régimes du secteur public, où plus de 90% des participants étaient inscrits à des régimes coordonnés en 1988. Par contre, seulement 46% des adhérents dans le secteur privé participaient à des régimes coordonnés, ce qui représente une baisse considérable par rapport au pourcentage de 58% observé en 1970.

Les régimes coordonnés étaient les plus répandus parmi les régimes à pourcentage de salaire, surtout en ce qui a trait au nombre de participants. Au début de 1988, quelques 54% de tous les régimes à pourcentage de salaire étaient coordonnés et regroupaient 89% des participants à ces régimes. Seulement 10% des régimes à cotisations fixées d'avance étaient coordonnés et représentaient 25% de tous les participants aux régimes à cotisations déterminées. Enfin, la coordination était pratiquement inexistante parmi les 1,492 régimes à rentes forfaitaires.

⁷ Le maximum des gains annuels ouvrant droit à la pension (MGAOP) est un niveau de revenu ajusté de façon annuelle sur lequel sont basées les cotisations et les prestations au titre des RPC/RRQ.

TABLE 14. Integrated and Non-Integrated Plans, by Sector, 1970, 1980 and 1988**TABLEAU 14. Régimes coordonnés et non coordonnés par secteur, 1970, 1980 et 1988**

Sector Secteur	1970				1980				1988			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Both sectors - Les deux secteurs:												
Integrated plans - Régimes coordonnés	5,379	33.3	2,103,984	74.5	6,038	41.4	3,072,609	68.7	5,070	23.9	3,205,158	66.2
Non-Integrated plans - Régimes non coordonnés	10,758	66.7	718,352	25.5	8,548	58.6	1,402,820	31.3	16,169	76.1	1,639,949	33.8
Total	16,137	100.0	2,822,336	100.0	14,586	100.0	4,475,429	100.0	21,239	100.0	4,845,107	100.0
Public sector - Secteur public:												
Integrated plans - Régimes coordonnés	399	56.0	1,203,187	94.7	351	50.9	1,907,050	96.8	388	40.3	1,970,413	90.7
Non-Integrated plans - Régimes non coordonnés	313	44.0	67,584	5.3	339	49.1	62,881	3.2	575	59.7	201,986	9.3
Total	712	100.0	1,270,771	100.0	690	100.0	1,969,931	100.0	963	100.0	2,172,399	100.0
Private sector - Secteur privé:												
Integrated plans - Régimes coordonnés	4,980	32.3	900,797	58.1	5,687	40.9	1,165,559	46.5	4,682	23.1	1,234,745	46.2
Non-Integrated plans - Régimes non coordonnés	10,445	67.7	650,768	41.9	8,209	59.1	1,339,939	53.5	15,594	76.9	1,437,963	53.8
Total	15,425	100.0	1,551,565	100.0	13,896	100.0	2,505,498	100.0	20,276	100.0	2,672,708	100.0

Benefit Rates

At the beginning of 1988, 91% of pension plan members were covered by defined benefit plans. The trends in benefit rates in these plans are analysed separately for unit benefit and flat benefit plans.

Unit Benefit Plans

The integration of benefit rates of pension plans with the C/QPP presents some difficulty in identifying the proper level of benefit. In Table 15 the full benefit rate was used for integrated plans regardless of whether a lesser benefit applied to earnings below the YMPE or whether the ultimate pension credit was reduced by all or part of the C/QPP benefit.

Since more than 71% of the members of all plans participate in unit benefit plans, the benefit rates under this type of plan are very significant within the overall employer-sponsored pension system. Almost 79% of all members of unit benefit plans at the beginning of 1988 were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service.

The earnings base on which pension credits were calculated consisted of earnings close to retirement for 84% of all unit benefit plan members. The remaining 16% of the members of unit benefit plans were subject

Taux de prestations

Au début de 1988, 91% des adhérents aux régimes de retraite étaient inscrits à des régimes à prestations déterminées. Les tendances relatives aux taux de prestations des régimes pourcentage de salaire et des régimes à rentes forfaitaires font ici l'objet d'une analyse distincte.

Régimes pourcentage de salaire

La coordination des régimes au RPC et au RRQ ne permet pas d'établir aisément le taux de prestations approprié. Dans le tableau 15, le plein taux de prestations a été utilisé pour les régimes coordonnés, peu importe que les prestations applicables aux gains inférieurs au MGAOP aient été réduites partiellement ou totalement ou que les droits à la retraite acquis aient pu être défalqués d'un montant équivalent à la totalité ou à une partie des prestations du RPC ou du RRQ.

Étant donné que plus de 71% des participants à tous les régimes sont inscrits à des régimes pourcentage de salaire, les taux de prestations offerts en vertu de ces régimes revêtent une très grande importance dans l'ensemble des régimes de retraite offerts par l'employeur. Au début de 1988, 79% des participants à des régimes pourcentage de salaire touchaient des droits à la retraite de 2% ou plus pour chaque année de service accumulée.

Le salaire servant de base au calcul des droits à la retraite était celui touché à la fin de la carrière dans le cas de 84% des participants à des régimes pourcentage de salaire. Les derniers 16% adhéraient à des régimes salaire moyen de la

to a career average benefit formula. At the beginning of 1988, almost 61% of the members of career average plans were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service, significantly less than the 82% recorded for final average and average best plans.

carrière. Au début de 1988, près de 61% des participants à ces régimes avaient acquis des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leur salaire pour chaque année de service accumulée, ce qui est nettement inférieur au pourcentage de 82% enregistré pour les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

TABLE 15. Benefit Rates for Members in Unit Benefit Plans, by Earnings Base, 1970, 1980 and 1988

TABLEAU 15. Taux de prestations pour les participants aux régimes pourcentage de salaire selon la base des gains, 1970, 1980 et 1988

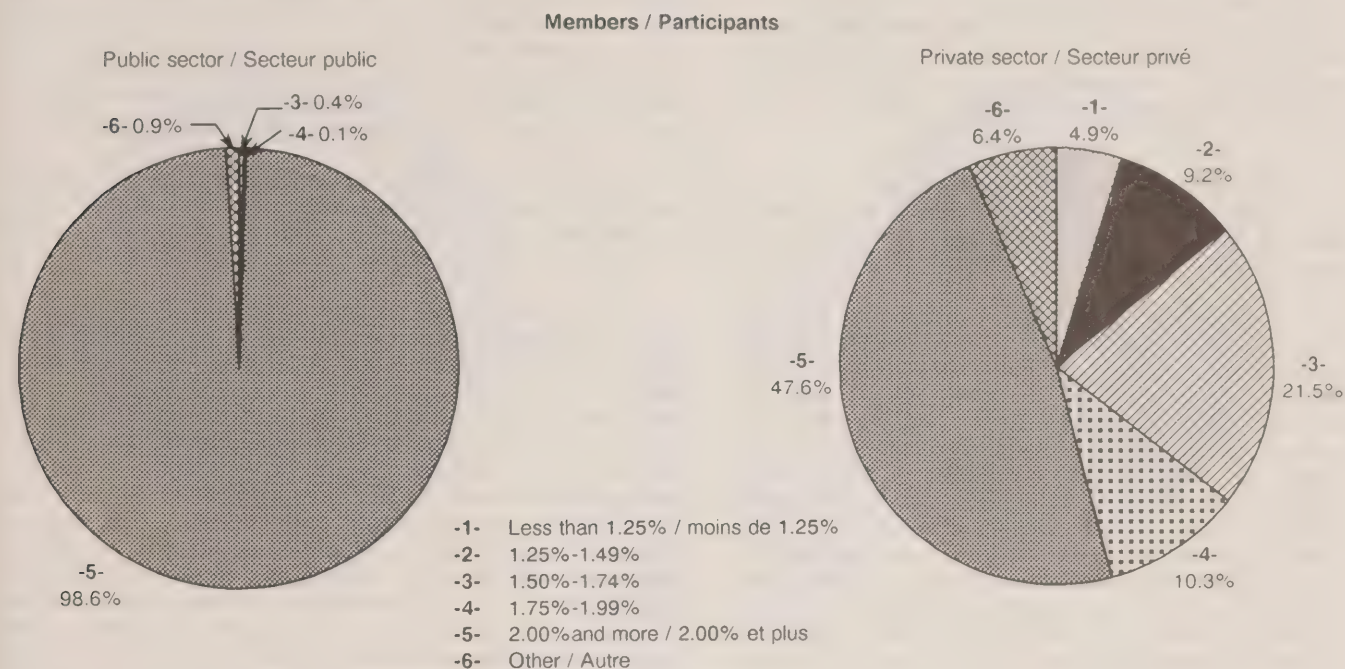
Benefit rate group ¹	1970		1980		1988	
Groupe de taux de prestations ¹						
	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre	
Members in final average and average best earnings plans – Participants aux régimes salaire moyen de fin de carrière et maximal moyen:						
Less than 1.00% – Moins de 1.00%	9,185	0.6	12,860	0.5	3,408	0.1
1.00%-1.24%	135,747	9.5	39,418	1.5	28,034	1.0
1.25%-1.49%	54,679	3.8	97,012	3.7	101,118	3.5
1.50%-1.74%	89,647	6.2	174,917	6.7	218,690	7.5
1.75%-1.99%	17,054	1.2	52,017	2.0	95,599	3.3
2.00% and over – et plus	1,051,406	73.2	2,098,884	80.2	2,392,129	82.1
Variable by sex – Variable selon le sexe	2,651	0.2	1,465	--	387	--
Other – Autres	75,959	5.3	140,993	5.4	73,629	2.5
Total	1,436,328	100.0	2,617,566	100.0	2,912,994	100.0
Members in career average earnings plans – Participants aux régimes salaire moyen de la carrière:						
Less than 1.00% – Moins de 1.00%	3,605	0.5	28,742	4.8	11,637	2.1
1.00%-1.24%	45,094	6.6	20,162	3.3	23,697	4.3
1.25%-1.49%	11,490	1.7	14,275	2.3	23,330	4.3
1.50%-1.74%	131,505	19.4	84,302	13.9	79,210	14.5
1.75%-1.99%	72,845	10.7	66,472	11.0	44,880	8.2
2.00% and over – et plus	332,640	49.0	361,387	59.8	333,831	60.9
Variable by sex – Variable selon le sexe	2,707	0.4	587	0.1	89	--
Other – Autres	79,745	11.7	27,761	4.6	31,023	5.7
Total	679,631	100.0	603,688	100.0	547,697	100.0
Members in all unit benefit plans – Participants à tous les régimes pourcentage de salaire:						
Less than 1.00% – Moins de 1.00%	12,790	0.6	41,602	1.3	15,045	0.4
1.00%-1.24%	180,841	8.5	59,580	1.8	51,731	1.5
1.25%-1.49%	66,169	3.1	111,287	3.5	124,448	3.6
1.50%-1.74%	221,152	10.5	259,219	8.0	297,900	8.6
1.75%-1.99%	89,899	4.2	118,489	3.7	140,479	4.1
2.00% and over – et plus	1,384,046	65.4	2,460,271	76.4	2,725,960	78.8
Variable by sex – Variable selon le sexe	5,358	0.3	2,052	0.1	476	--
Other – Autres	155,704	7.4	168,754	5.2	104,652	3.0
Total	2,115,959	100.0	3,221,254	100.0	3,460,691	100.0

¹ Integrated plans with different benefit rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction of ultimate pension by all or part of C/QPP benefit were classified according to the full benefit rate, disregarding the effects of integration on the benefit.

¹ Les régimes coordonnés prévoyant différents taux de prestations pour les gains en-deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la rente finale, de la totalité ou d'une partie des prestations du RPC/RRQ, ont été classés selon le plein taux de prestations sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les prestations.

Figure VII

Benefit Rates for Members in Unit Benefit Plans in the Public and Private Sectors, 1988
Taux de prestations des participants aux régimes pourcentage de salaire dans les secteurs public et privé, 1988



In some 361 unit benefit plans with 104,652 members the benefit formula could not be tabulated as a specific percentage of the employees' pensionable earnings for each year of participation. In these cases, the formula is classified as "Other" in Table 15. Included were plans for which different rates applied for different classes of employees, plans where the pension was partially reduced by the benefit paid under the Old Age Security program, or plans where the formula was a combination of rates for different levels of earnings.

As with other plan characteristics, the difference in benefit rates between the public and private sectors was quite significant and can be seen in Figure VII. Virtually all (99%) public sector members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings for each year of credited service. Only 3% of the public sector unit benefit plan members belonged to career average plans; the remainder were members of plans using the final average or average best salary as the earnings base. In the private sector, 48% of the members of unit benefit plans were entitled to a pension credit of 2% or more of earnings. Furthermore, pension credits were based on final average or average best earnings for just 64% of the private sector unit benefit plan members. The remaining 36% of the members were subject to a career average formula.

Quelques 361 régimes pourcentage de salaire, regroupant 104,652 participants, dont la rente n'est pas calculée d'après un pourcentage précis du salaire cotisable pour chaque année de participation, sont classés dans la catégorie "Autres" du tableau 15. Cette catégorie comprend les régimes en vertu desquels les taux de prestations diffèrent selon la catégorie des salariés, ceux en vertu desquels la rente versée aux termes du Régime de la sécurité de la vieillesse est déduite en partie des prestations prévues et ceux dont la méthode de calcul de la rente est fondée sur un ensemble de taux correspondant à diverses tranches de gains.

Comme dans le cas des autres caractéristiques des régimes, les taux de prestations varient considérablement entre le secteur public et le secteur privé. La figure VII met en lumière ces différences pour l'ensemble des régimes pourcentage de salaire. Dans le secteur public, la quasi-totalité des participants (99%) à des régimes pourcentage de salaire acquièrent des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leur salaire pour chaque année de service accumulée. Seulement 3% des participants aux régimes pourcentage de salaire du secteur public étaient inscrits à des régimes salaire moyen de la carrière; les autres participants étaient inscrits à des régimes salaire moyen de fin de carrière ou salaire maximal moyen. Dans le secteur privé, 48% des adhérents aux régimes pourcentage de salaire obtenaient des droits à retraite équivalant à 2% ou plus de leurs gains. En outre, les droits à retraite étaient établis en fonction du salaire moyen de fin de carrière ou du salaire maximal moyen pour seulement 64% des participants à un régime pourcentage de salaire du secteur privé; les autres 36% étaient visés par la méthode de calcul des gains moyens de la carrière.

Flat Benefit Plans

Flat benefit plans were also of major importance in the overall pension system, particularly in the private sector where they accounted for greater than 36% of all members at the beginning of 1988. Since flat benefit plans were almost exclusively in the private sector this analysis does not attempt to compare benefit rates by sector. Only 12 flat benefit plans, covering just 7,028 members, were in the public sector in 1988.

These plans are most frequently non-contributory, i.e. the benefit is fully paid by the employer. In 1988, 90% of the flat benefit plans, covering 85% of the members, did not require the employee to contribute.

As may be seen in Table 16 and Figure VIII, the level of benefits under these plans increased steadily over the past four years. In 1984, close to 50% of the members were entitled to a monthly pension credit of less than \$15.00 for each year of service. By 1988, this percentage was reduced to 31%. Over the same period, the proportion of flat benefit plan members to receive a monthly benefit of between \$15.00 and \$24.99 for each year of pensionable service increased from 25% to 29% whereas, for those entitled to between \$25.00 and \$49.99, the proportion rose from 6.6% to 10.6%. At the opposite end of the scale, the number of members in plans that provided benefits of \$50.00 or more per month for each year of service increased from a negligible number in 1984 to 112,923 or 12% of the total at the beginning of 1988. The large majority of these members, however, belonged to one large plan.

Régimes à rentes forfaitaires

Les régimes à rentes forfaitaires occupent également une place importante dans l'ensemble des régimes de retraite, en particulier dans le secteur privé où ils regroupaient plus de 36% des participants de ce secteur au début de 1988. Comme ces régimes se retrouvent presque exclusivement dans le secteur privé nous n'avons pas tenté d'établir de comparaisons entre les taux de prestations par secteur. En 1988, il n'y avait que 12 régimes à rentes forfaitaires dans le secteur public et ils ne regroupaient que 7,028 participants.

Ces régimes sont le plus souvent non-contributifs, c'est-à-dire que le coût est assumé exclusivement par l'employeur. En 1988, 90% des régimes à rentes forfaitaires, regroupant 85% des membres y participant, étaient non-contributifs.

Tel qu'il est indiqué au tableau 16 et à la figure VIII, le niveau des prestations versées aux termes de ces régimes a marqué une progression constante ces quatre dernières années. En 1984, près de 50% des participants touchaient des droits à une rente mensuelle de moins de \$15.00 pour chaque année de service. En 1988, cette proportion était tombée à 31%. La proportion des participants ayant droit à une rente mensuelle située entre \$15.00 et \$24.99 pour chaque année de service est passée de 25% qu'elle était en 1984 à 29% en 1988 et pour ceux touchant des prestations mensuelles entre \$25.00 et \$49.99, leur proportion passait de 6.6% à 10.6%. Si l'on examine les limites supérieures de l'échelle, on constate que le nombre de participants à des régimes offrant des prestations de \$50.00 ou plus par mois pour chaque année de service, s'élevait à 112,923 ou 12% de l'ensemble, au début de 1988, alors qu'il était négligeable en 1984. Cependant, la majorité de ces participants appartenaient à un régime de grande taille.

TABLE 16. Benefit Rates in Flat Benefit Plans, 1984 and 1988

TABLEAU 16. Taux de prestations des régimes à rentes forfaitaires, 1984 et 1988

	1984		1988	
	No.	%	No.	%
	nbre		nbre	
Plans – Régimes:				
\$ 0- 4.99	122	9.0	89	6.0
5.00- 9.99	464	34.3	340	22.8
10.00- 14.99	355	26.3	431	28.9
15.00- 19.99	132	9.8	234	15.7
20.00- 24.99	36	2.7	92	6.2
25.00- 39.99	28	2.1	66	4.4
40.00- 49.99	2	0.1	13	0.9
50 and over – et plus	20	1.5	51	3.4
Variable by sex – Variable selon le sexe	13	1.0	1	0.1
Other ¹ – Autres ¹	180	13.3	175	11.7
Total	1,352	100.0	1,492	100.0
Members – Participants:				
\$ 0- 4.99	34,699	3.7	39,124	4.0
5.00- 9.99	107,639	11.6	80,478	8.3
10.00- 14.99	317,649	34.1	180,873	18.7
15.00- 19.99	142,847	15.4	138,301	14.3
20.00- 24.99	88,940	9.6	143,547	14.8
25.00- 39.99	60,265	6.5	91,053	9.4
40.00- 49.99	654	0.1	11,184	1.2
50 and over – et plus	23	--	112,923	11.6
Variable by sex – Variable selon le sexe	1,136	0.1	59	--
Other ¹ – Autres ¹	176,657	19.0	172,196	17.8
Total	930,509	100.0	969,738	100.0

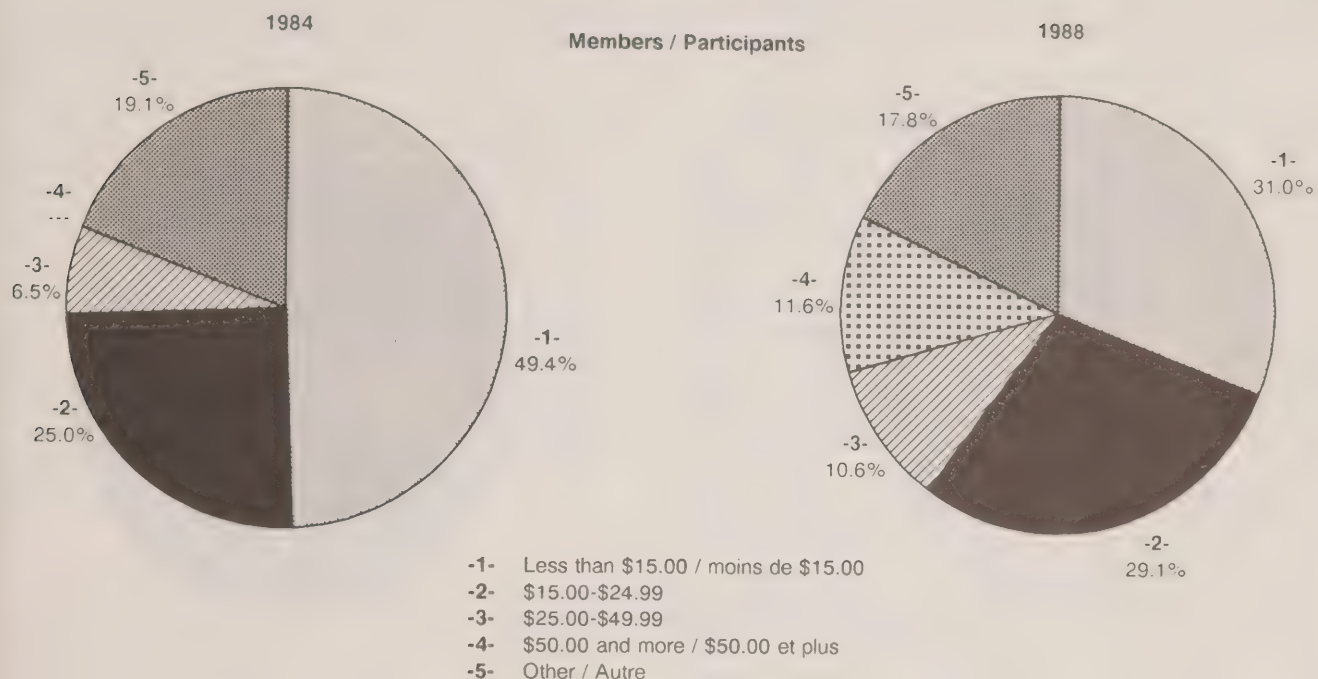
¹ Includes plans integrated with the C/QPP

¹ Ci-inclus des régimes coordonnés aux RPC/RRQ

Figure VIII

Benefit Rates for Members in Flat Benefit Plans, 1984 and 1988

Taux de prestations pour les participants aux régimes à rentes forfaitaires, 1984 et 1988



In 1988, nearly 18% of the members were in plans in which the benefit rates could not be allocated to a single range and therefore were classified as "Other". Included in this group were plans that did not provide a uniform benefit for all members, plans that provided for a reduction in benefits in consideration of the C/QPP pension and plans that provided a fixed dollar pension for all employees after the completion of some minimum period of service.

En 1988, près de 18% des participants étaient inscrits à des régimes dont les taux de prestations ne correspondaient à aucune des tranches établies; ils ont été classés dans la catégorie "Autres". Cette dernière comprend les régimes qui n'offraient pas les mêmes prestations à tous leurs participants, les régimes qui réduisaient le montant versé en fonction de la rente prévue par le RPC et le RRQ et, enfin, ceux qui accordaient une rente fixe à tous leurs membres après un minimum d'années de service.

Employee Contribution Rates

As was indicated in an earlier section on contributory and non-contributory plans, of the 21,239 plans in operation at the beginning of 1988, 11,404 were contributory, i.e. the members were required to make contributions, and these plans covered 70% of all plan members.

Contributory plans that are integrated with the C/QPP have a two-tier rate structure with a lower rate applied to earnings below the year's maximum pensionable earnings (YMPE) and a higher rate for earnings above the YMPE. In order to provide a common basis for comparison, a tabulation of contributory plans by employee contribution rates was produced using the top rate, i.e. the contribution rate on earnings above the YMPE, as the basis for classification of integrated plans, on the assumption that it represents the total employee "contribution

Taux de cotisations des salariés

Comme il a été mentionné dans un des chapitres précédents, sur le total des 21,239 régimes en vigueur au début de 1988, 11,404 étaient des régimes contributifs, c.-à-d. que leurs membres devaient verser des cotisations. Ces régimes regroupaient 70% de l'ensemble des participants.

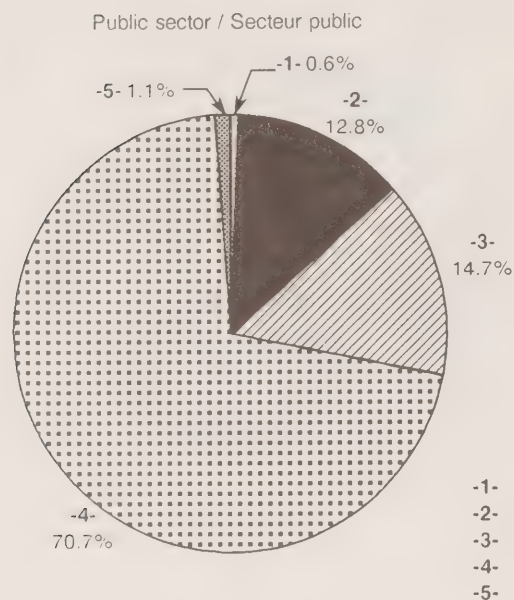
Les régimes contributifs qui sont coordonnés au RPC et au RRQ possèdent une structure à double taux, un taux plus faible étant appliqué aux gains inférieurs au MGAOP et un taux plus élevé étant prévu pour les gains supérieurs au MGAOP. Afin de disposer d'une base commune, nous avons construit un tableau des régimes contributifs selon les taux de cotisations des salariés en nous fondant sur le taux maximal c.-à-d. le taux de cotisations appliqué aux gains supérieurs au MGAOP, pour classer les régimes coordonnés, en supposant que ce taux correspondait au montant total des cotisations des salariés, la partie requise pour le RPC ou le RRQ étant versée

Figure IX

Employee Contribution Rates for Members in Contributory Plans in the Public and Private Sectors, 1988

Taux de cotisations des salariés aux régimes contributifs dans les secteurs public et privé, 1988

Members / Participants



Private sector / Secteur privé

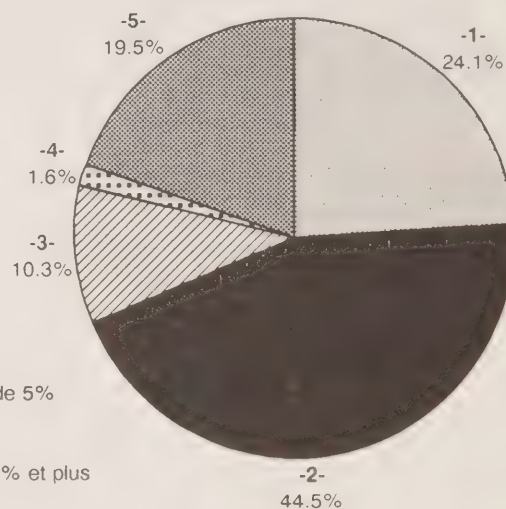


TABLE 17. Employee Contribution Rates in Contributory Plans, 1970, 1980 and 1988

TABLEAU 17. Taux de cotisations des salariés participant aux régimes contributifs, 1970, 1980 et 1988

Employee contribution ¹ rate group	1970				1980				1988			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Groupe de taux de cotisations ¹ des salariés	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Less than 3.00% - Moins de 3.00%	289	2.4	25,608	1.2	481	4.4	65,578	2.1	929	8.1	61,307	1.8
3.00%-3.99%	653	5.4	56,976	2.6	937	8.5	50,302	1.6	1,316	11.5	66,804	2.0
4.00%-4.99%	709	5.8	153,338	6.9	953	8.7	187,026	6.0	1,003	8.8	178,447	5.3
5.00%-5.99%	8,009	65.7	840,074	38.1	6,932	63.2	754,369	24.1	5,320	46.7	819,172	24.2
6.00%-6.99%	487	4.0	464,397	21.1	484	4.4	584,616	18.7	482	4.2	444,130	13.1
7.00%-9.99%	40	0.3	11,107	0.5	102	0.9	1,244,942	39.8	232	2.0	1,550,012	45.8
10.00% and over - et plus	44	0.4	460	--	13	0.1	202	--	119	1.0	905	--
Dollar amounts - Montants en dollars	1,002	8.2	25,734	1.2	366	3.3	24,668	0.8	942	8.3	24,510	0.7
Other - Autres	919	7.5	232,077	10.5	690	6.3	212,919	6.8	1,053	9.2	236,174	7.0
Variable by sex - Variable selon le sexe	40	0.3	394,231	17.9	19	0.2	5,317	0.2	8	0.1	96	--
Total	12,192	100.0	2,204,002	100.0	10,977	100.0	3,129,939	100.0	11,404	100.0	3,381,557	100.0

¹ Integrated plans with different contribution rates for earnings above and below the YMPE and those with a reduction in the contribution by all or part of the CIOPP contribution were classified according to the full required contribution rate, disregarding the effects of integration on contributions.

¹ Les régimes coordonnés prévoyant des taux de cotisations différents pour les gains en-deçà et au-delà du MGAOP et ceux prévoyant une réduction de la cotisation de la totalité ou d'une partie des cotisations au RPC/RRQ ont été classés selon le plein taux prévu de cotisations, sans tenir compte des conséquences de la coordination sur les cotisations.

package", with the required C/QPP portion diverted to the public plan and the balance retained in the employer's pension fund. In other words, when combined with the C/QPP portion, total contributions approximate the amount that would have been payable if the top rate only had been applied to all earnings. Table 17 shows the distribution of all employee contribution rates on this basis.

As can be seen in Table 17, at the beginning of 1988, almost 46% of the members in contributory plans were required to contribute at a rate of 7% of salary or more, a slight increase from 1980, when just under 40% contributed at that rate. Virtually all these members were in public sector plans. Not only were very few public sector plans non-contributory, a comparison of the contribution rates in contributory plans in the two sectors revealed a generally higher rate amongst public sector plans (see Figure IX). Almost 71% of the members of public sector contributory plans were required to contribute 7% or more of their salary for their pension, compared with less than 2% of the private sector participants in contributory plans.

Approximately 7% of the members in Table 17 were in plans where the contribution rate was classified as "Other". Some of these participants contributed a specified number of cents per hour and for others the contribution rates were variable according to such factors as age, salary and employee classification.

Retirement Ages and Conditions

Pension plans generally provide a variety of retirement ages and conditions. Such terms as normal, special, early and postponed retirement are all or nearly all encountered in most plan texts. Each of these, their frequency of occurrence and their varied conditions as specified in the plans are discussed separately in the following sections. This study excludes any ad hoc practices of employers to induce early or special retirement; it is based only on the actual provisions in the pension plans. Table 18 illustrates the different provisions for normal, special, early and postponed retirement for plans and members in the public and private sectors.

Normal Retirement Age

Normal retirement age, for purposes of this report, is defined as the earliest age at which members may retire on the basis of age as a right, and commence receiving full accrued pension payments without reduction. The normal retirement age as specified in each plan is usually the age at which most members retire.

au régime universel et le reste, retenu dans la caisse de l'employeur. En d'autres termes, si on ajoute aux cotisations totales la partie déduite au titre du RPC ou du RRQ, on obtient le montant approximatif qui aurait été payable si seul le taux supérieur avait été appliqué à la totalité des gains. Le tableau 17 donne la répartition des taux de cotisations des salariés établie sur cette base.

Comme on peut le voir au tableau 17, au début de 1988, près de 46% des adhérents à des régimes contributifs devaient verser des cotisations correspondant à un pourcentage de 7% et plus de leur salaire, soit une augmentation légère par rapport à 1980, puisqu'alors moins de 40% d'entre eux versaient une cotisation de ce niveau. Comme le met en lumière la figure IX, la quasi-totalité de ces cotisants participaient à des régimes du secteur public. Il y avait non seulement très peu de régimes non-contributifs dans le secteur public, mais une comparaison des taux de cotisations aux régimes contributifs des deux secteurs a révélé que les taux de cotisations à des régimes du secteur public étaient généralement supérieurs; près de 71% des participants aux régimes contributifs du secteur public devaient verser au moins 7% de leur salaire sous forme de cotisations comparativement à moins de 2% des participants aux régimes contributifs du secteur privé.

Environ 7% des membres participaient à des régimes dont le taux de cotisations était classé dans la catégorie "Autres". Dans certains cas, les participants de cette catégorie devaient verser, au titre des cotisations, un certain montant en cents par heure de travail, tandis que dans d'autres, les taux de cotisations variaient en fonction de facteurs tels que l'âge, la rémunération et la classification des salariés.

Âges de la retraite

La majorité des régimes de retraite prévoient un éventail d'âges de retraite et de conditions face à ces possibilités. Ainsi, les expressions âge normal de la retraite, retraite spéciale, retraite anticipée et retraite différée figurent dans la plupart des textes des régimes étudiés. Chacun de ces cas de retraite, leur fréquence et les différentes conditions qui les régissent sont examinées séparément dans ce chapitre. Les différentes méthodes ponctuelles qu'utilisent les employeurs afin d'encourager les retraites anticipées ou spéciales sont exclues ici. Les données qui suivent sont basées uniquement sur les dispositions actuelles des régimes de retraite. Le tableau 18 présente les différents cas de retraite (normale, spéciale, anticipée et différée) pour les secteurs public et privé.

Âge normal de la retraite

Aux fins de la présente étude, l'âge normal de la retraite désigne l'âge à partir duquel les participants peuvent prendre leur retraite et commencer à recevoir le plein montant des prestations qu'ils ont acquises sans aucune réduction. L'âge normal de la retraite précisé dans chaque régime est habituellement l'âge auquel la plupart des participants prennent leur retraite.

Age 65 has always been the most widely accepted normal retirement age under employer-sponsored pension plans. Table 18 shows that in 1988, 90% of all plans covering 80% of the total membership provided for normal retirement at age 65. Nearly 9% of the members were in plans where 60 was the normal retirement age. Another 9% of the members were in plans having "other condition for normal retirement". Included here are members who are required to complete a specific number of years of service, those whose age plus years of service must equal a specified number and those for whom the provisions are different for men and women.

The predominance of age 65 comes into sharper focus when related to membership in private sector plans. More than 93% of the members in the private sector were in plans that had a normal retirement age of 65 compared with 64% of the public sector members. Age 60 was the normal retirement age for 17% of public sector members, a percentage considerably higher than the 3% for the private sector.

Aux termes des régimes de retraite offerts par l'employeur, l'âge normal de la retraite a, en règle générale, toujours été fixé à 65 ans. Le tableau 18 révèle qu'en 1988, 90% de l'ensemble des régimes, qui comptaient 80% du nombre total d'adhérents, autorisaient leurs membres à prendre leur retraite à l'âge de 65 ans. Près de 9% des adhérents participaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans. Un autre neuf pourcent des participants faisaient partie de la catégorie "Autre condition pour la retraite normale". Cette catégorie comprend les régimes pour lesquels un nombre spécifique d'années de service est nécessaire pour autoriser la retraite normale, ceux qui exigent que l'âge et les années de service soient égales à un certain chiffre et enfin ceux qui ont des conditions différentes selon le sexe.

La prédominance de la retraite à l'âge de 65 ans est encore plus frappante parmi les participants aux régimes du secteur privé où 93% d'entre eux participaient à de tels régimes comparativement à 64% pour ceux du secteur public. Pour 17% des participants aux régimes du secteur public, l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans, soit un pourcentage considérablement supérieur à celui de 3% pour les adhérents aux régimes du secteur privé.

TABLE 18. Provision for Normal, Special, Early and Postponed Retirement, by Sector, 1988

TABLEAU 18. Conditions relatives à la retraite normale, spéciale, anticipée et différée, par secteur, 1988

	Both sectors				Public sector				Private sector			
	Les deux secteurs				Secteur public				Secteur privé			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
	nbre		nbre		nbre		nbre		nbre		nbre	
Normal retirement age - Age normal de la retraite:												
60	1,617	7.6	427,669	8.8	68	7.1	358,382	16.5	1,549	7.6	69,287	2.6
65	19,092	89.9	3,874,104	80.0	834	86.6	1,379,857	63.5	18,258	90.0	2,494,247	93.3
Other age - Autre âge	312	1.5	109,900	2.3	18	1.9	41,675	1.9	294	1.4	68,225	2.6
Other condition for normal retirement - Autre condition pour la retraite normale												
	218	1.0	433,434	8.9	43	4.5	392,485	18.1	175	0.9	40,949	1.5
Total	21,239	100.0	4,845,107	100.0	963	100.0	2,172,399	100.0	20,276	100.0	2,672,708	100.0
Special retirement permit- ted - Retraite spéciale permise												
	1,585	7.5	2,594,027	53.5	172	17.9	1,680,963	77.4	1,413	7.0	913,064	34.2
Early retirement permit- ted - Retraite anticipée permise												
	21,035	99.0	4,739,020	97.8	934	97.0	2,104,291	96.9	20,101	99.1	2,634,729	98.6
Postponed retirement permitted - Retraite différée permise												
	20,803	97.9	4,431,174	91.5	900	93.5	1,890,163	87.0	19,903	98.2	2,541,011	95.1

Special Retirement

Pressures for early retirement have not been reflected in the normal retirement provisions of pension plans and, as has been shown, 65 remains the most prevalent early retirement age. Any trend towards early retirement that has developed may be traced to the special provisions that have been introduced by certain plans. Special retirement in this study refers to a provision of a plan which permits retirement with an unreduced pension at an age younger than the normal retirement age, generally accompanied by some condition such as a minimum number of years of service or the approval of the employer.

Although just 7.5% of all plans contained this provision, they covered nearly 54% of all plan members in 1988, up slightly from 42% in 1980. The reason for such a high proportion of members in these few plans was that some of the largest plans in both the public and private sectors provided for special retirement. In the public sector, 77% of the members belonged to plans with such a provision, compared with 34% in the private sector.

The conditions under which the employee may elect to go on special retirement varied from plan to plan. Most frequently two conditions had to be satisfied, namely, the attainment of a minimum age (most frequently 60) and the completion of a minimum period of service (generally 30 years). Some plans did not specify a minimum age but permitted retirement when service and age totalled a specified amount.

Special retirement is distinctly different from early retirement. With special retirement employees have a right to retire before normal retirement age with a full accrued pension without any reduction, whereas under early retirement the accrued pension becomes payable in a reduced amount.

Early Retirement

In 1988, nearly all plans (99%), covering 98% of the total membership, provided for the retirement of employees before their normal retirement ages, on a reduced pension. Almost 77% of the members belonged to plans that specifically provided for early retirement at the request of the employee only; just 18% of all members were in plans that required the employer's consent as well. This is considerably changed from the situation that existed in 1986, when 46% of the members required the consent of the employer to take early retirement. This change is the result of the recent amendments that have been made to pension regulatory legislation. (See Appendix III for changes to early retirement provisions.) As in the past, relatively few of the participants (3%) were in plans where early retirement was at the employer's option only and did not require the employee's consent.

Retraite spéciale

Les pressions exercées pour obtenir une retraite anticipée n'ont pas eu d'incidence sur les dispositions des régimes en matière de retraite et, en fait, l'âge de la retraite est le plus souvent fixé à 65 ans, comme nous l'avons signalé plus haut. Les tendances à un abaissement de l'âge de la retraite sont généralement liées aux dispositions de retraite spéciale qui ont fait leur apparition au cours des dernières années. Dans ce bulletin, la "retraite spéciale" désigne une clause spécifiée dans le régime autorisant les participants à prendre leur retraite avant l'âge normal prévu sans que leur rente ne soit réduite. Cette clause est généralement accompagnée d'autres conditions telles qu'un nombre minimum d'années de service ou bien l'approbation de l'employeur.

Même si les régimes prévoyant la retraite spéciale ne représentaient qu'une proportion de 7.5% en 1988, ils regroupaient toutefois près de 54% de tous les participants, en hausse par rapport à la proportion de 42% en 1980. Ce pourcentage élevé s'explique par le fait que quelques-uns des régimes les plus importants des secteurs public et privé prévoient la retraite spéciale. Dans le secteur public, 77% des participants adhéraient à des régimes disposant d'une telle clause, comparativement à 34% pour le secteur privé.

Les conditions pour lesquelles le salarié peut opter pour la retraite spéciale varient d'un régime à l'autre. Le salarié doit le plus souvent satisfaire deux conditions, c.-à-d. avoir atteint l'âge minimum fixé (le plus souvent 60 ans) et avoir travaillé durant un nombre minimum d'années (en général 30 ans et moins). Certains régimes ne précisent pas d'âge minimum, mais autorisent les participants à prendre leur retraite lorsque leur âge et leurs années de service totalisent un certain nombre.

La retraite spéciale n'a rien à voir avec la retraite anticipée. Dans le premier cas, les salariés ont le droit de prendre leur retraite avant l'âge normal et de retirer leurs pleines prestations sans aucune réduction, alors que dans le cas de la retraite anticipée, la rente se trouve réduite.

Retraite anticipée

En 1988, presque tous les régimes (99%), couvrant 98% du nombre total d'adhérents, offraient à leurs membres la possibilité de prendre leur retraite avant l'âge normal, à la condition de toucher une rente réduite. Près de 77% des participants à des régimes donnant droit à une retraite anticipée pouvaient le faire à leur seule demande, alors que seulement 18% devaient également obtenir le consentement de leur employeur. Cette situation diffère beaucoup d'avec celle qui prévalait en 1986, alors que 46% des participants devaient obtenir l'approbation de leur employeur pour prendre une retraite anticipée. Ce changement résulte des amendements récemment apportés aux lois concernant la retraite. (Se référer à l'appendice III pour des détails concernant les changements aux dispositions relatives à la retraite anticipée). Comme par le passé, relativement peu de participants (3%) étaient inscrits à des régimes aux termes desquels l'octroi de la retraite anticipée était laissé à l'entière discrétion de l'employeur et le consentement du salarié n'était pas nécessaire.

Early retirement provisions generally establish some conditions which employees must meet before they become eligible. The most common condition, in terms of membership, was a combination of the attainment of a minimum age and the completion of a minimum period of service or plan participation, such as age 55 and five years of service. While an age and service requirement was included in just 18% of all plans, it applied to 47% of all members in 1988. Nearly 75% of the plans, covering 26% of all members, permitted early retirement upon the attainment of a minimum age only, usually age 55. In a small number of plans, qualification was based on a predetermined figure derived from a combination of age and years of service.

Postponed Retirement

Many pension plans provide for postponed retirement if the employee continues to be employed by the plan sponsor beyond the normal retirement age. Under this arrangement the commencement of the pension is deferred until employment is terminated or until the employee turns 71 years of age, whichever comes first⁸.

In 1988, almost 98% of all plans covering 92% of the total members provided for the postponement of retirement beyond the normal retirement age. The proportion of members belonging to plans providing for postponed retirement is up considerably from 1980, when only 69% of the members had that option. This increase can be partially explained by the passage in several jurisdictions of legislation prohibiting mandatory retirement on the grounds of age.

Vesting on Termination of Employment

Vesting is the employee's right on termination of employment before retirement to all or part of the employer contributions paid on his behalf, generally in the form of a deferred pension. It has been a common feature of most pension plans in Canada for many years. Usually, however, employees in contributory plans were able to take a refund of their own contributions, in lieu of a deferred pension, thereby forfeiting the employer contributions vested in them.

In part to ensure the provision of vesting, between 1965 and 1969 legislation regulating employer-sponsored pension plans was introduced by Ontario, Quebec, Alberta, Saskatchewan and the federal government. Manitoba, Nova Scotia and Newfoundland

Les salariés doivent habituellement remplir certaines conditions pour être admissibles à la retraite anticipée. Ils doivent le plus souvent avoir atteint un âge minimum et avoir travaillé/participé à un régime de retraite pendant un nombre minimum d'années, par exemple 55 ans et 5 années de service. En 1988, cette condition figurait dans 18% des régimes mais s'appliquait à 47% de tous les participants. Environ 75% des régimes, regroupant 26% des membres, accordaient la retraite anticipée aux participants qui avaient atteint un âge minimum seulement, d'ordinaire 55 ans. Dans un petit nombre de régimes, il fallait que la somme des années de service et de l'âge donne un chiffre établi à l'avance.

Retraite différée

De nombreux régimes de retraite prévoient la retraite différée dans l'éventualité où le salarié demeure au service de l'employeur qui contribue au régime, après l'âge normal de la retraite. En pareil cas, la rente de retraite du salarié en cause ne commence à être versée qu'à la date réelle de sa cessation d'emploi ou lorsqu'il atteint 71 ans (si cette éventualité survient avant sa date réelle de cessation d'emploi)⁸.

En 1988, 98% de tous les régimes couvrant 92% du nombre total d'adhérents offraient la possibilité de retarder la retraite après l'âge normalement prévu. Depuis 1980, le nombre de participants faisant partie de régimes prévoyant la retraite différée a considérablement augmenté puisqu'alors, seulement 69% des participants pouvaient se prévaloir de cette option. Cette augmentation est en partie attribuable aux lois de certaines juridictions qui interdisent la retraite obligatoire à cause de l'âge.

Acquisition des droits à la cessation d'emploi

Lorsque l'on parle d'acquisition des droits à la cessation d'emploi, on entend par là que si l'employé quitte son emploi avant l'âge de la retraite, il peut parfois avoir droit, si l'employeur offre cette possibilité, à la totalité ou à une partie des cotisations totales effectuées par l'employeur. Ce montant est habituellement versé sous forme de rente de retraite différée et figure depuis nombre d'années dans la plupart des régimes de retraite offerts par l'employeur au Canada. Les employés participant à des régimes contributifs pouvaient habituellement obtenir le remboursement immédiat de leurs propres cotisations, au lieu d'une rente de retraite différée, mais ils perdaient alors leurs droits à la quote-part de l'employeur.

Visant en partie à assurer un plus grand respect de l'acquisition des droits, durant la période 1965 à 1969, l'Ontario, le Québec, l'Alberta, la Saskatchewan et l'administration fédérale ont adopté des lois régissant les régimes de retraite offerts par l'employeur. Le Manitoba, la

⁸ According to the Income Tax Act, retirement can be deferred until the member's 71st birthday, at which time the payment of pension benefits must commence. This does not prevent continued employment past age 71.

⁸ Selon la loi de l'impôt sur le revenu, un individu peut différer sa retraite jusqu'à son 71^e anniversaire. A cet âge, on doit obligatoirement commencer à lui verser ses prestations de retraite, mais cela ne veut pas dire que l'employé doit nécessairement cesser de travailler après son 71^e anniversaire.

adopted similar legislation in 1976, 1977 and 1985, respectively. The legislation required plans to provide for the vesting of employer contributions paid in respect of service after the effective dates of the act. It also required that, for members who terminate employment after meeting certain conditions, the employers' vested contributions, together with the employees', if any, must remain "locked-in" to provide the member with a deferred pension commencing at normal retirement age. This means that the employee no longer has the option of taking a refund of his/her own contributions and forfeiting the employers' vested contributions. Under the provisions of most of the original pension legislation, vesting and locking-in on termination of employment had to take place no later than when the employee turned 45 and completed 10 years of service.

When this regulatory pension legislation was first introduced most plans had better vesting conditions than the newly mandated age 45 and 10 years of service requirement. The regulations had more of an impact with respect to locking-in. The provision for locking-in was simply superimposed on the existing vesting conditions provided for in the plan. Thus, plans with vesting conditions better than those contained in the legislation have a dual set of conditions, with the locking-in provisions of the legislation applying over and above the vesting provision contained in the plan. The effect of this was simply to lock-in that portion of the contributions paid in respect of service after the effective date of the act for those employees meeting the 10 years of service and age 45 standard.

The changes to the regulatory pension legislation that have recently taken place in certain jurisdictions have had a considerable impact on the vesting and locking-in provisions of many plans, as can be seen in Table 19. The acts of Alberta, Manitoba, Nova Scotia, Ontario and the federal government now require that vesting and locking-in take place after no more than five years of service or plan participation, with no age restriction. More specifically, the Ontario, Nova Scotia and federal government legislation defines the required vesting and locking-in period to be no more than two years of plan participation. The Alberta and Manitoba acts specify no more than five years of service. (Remember that these same acts provide that two years of service may be required before an employee is able to join the pension plan.) In Manitoba, these new vesting and locking-in requirements came into effect January 1, 1985; in the other jurisdictions the effective date was either January 1, 1987 or January 1, 1988. For more detail, consult Appendix III. These provisions need not be retroactive, i.e. they need apply only to the contributions made after the effective date of the act.

Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve ont adopté des lois semblables respectivement en 1976, 1977 et 1985. Ces lois stipulaient que les régimes de retraite devaient accorder aux participants qui quittaient leur emploi, après avoir répondu à certaines conditions, le droit de toucher la quote-part patronale, après la date d'habilitation des lois respectives. Elles prévoyaient également l'immobilisation des cotisations versées par l'employeur et, le cas échéant, de celles du salarié afin que ce dernier puisse toucher une rente différée à l'âge normal de la retraite. Dans ce cas, l'employé ne peut recevoir le remboursement de ses propres cotisations mais il ne perd plus ses droits quant aux cotisations de l'employeur. Selon les dispositions de la plupart des lois originales sur la retraite, la norme établie pour l'acquisition de ces droits et l'immobilisation des cotisations versées par l'employeur à la cessation d'emploi était un âge minimal de 45 ans et l'accumulation de 10 années de service.

Lorsque ces lois sur les pensions ont été adoptées, la plupart des régimes offraient de meilleures conditions d'acquisition que celles des nouvelles dispositions imposant le versement de prestations à l'âge de 45 ans, après 10 années de service. Ces nouvelles dispositions étaient toutefois plus efficaces en ce qui concerne la clause relative à l'immobilisation. Pour satisfaire aux exigences de la loi à cet égard, cette clause a été simplement rajoutée aux conditions d'acquisition déjà en vigueur. Ainsi, les régimes modifiés en fonction de ces dispositions comportent deux conditions superposées applicables nonobstant toute condition antérieure. Pour les régimes qui offraient auparavant des conditions plus souples que celles imposées par la loi, l'application de cette seconde clause portant sur l'immobilisation a tout simplement eu pour effet d'immobiliser la part des cotisations versées par l'employeur au titre des années de service après la date d'habilitation des lois, pour les employés qui quittent leur emploi après 10 années de service et à l'âge de 45 ans.

Comme on peut le voir au tableau 19, les changements récemment apportés aux dispositions de certaines lois sur la retraite ont eu un impact considérable sur les conditions d'acquisition et d'immobilisation prévues dans les régimes. La législation fédérale ainsi que celle de l'Ontario, de l'Alberta, de la Nouvelle-Écosse et du Manitoba exigent maintenant l'acquisition des droits et l'immobilisation des cotisations après pas plus de 5 années de service ou de participation au régime, sans restriction d'âge. Plus précisément, les lois en vigueur en Ontario et en Nouvelle-Écosse ainsi que la loi fédérale exigent l'acquisition intégrale et l'immobilisation des cotisations après pas plus de 2 années de participation au régime pour les rentes constituées après la date d'habilitation des lois respectives. Les lois de l'Alberta et du Manitoba stipulent le droit à l'acquisition intégrale et à l'immobilisation des cotisations après 5 années de service continu pour les rentes constituées après la date d'habilitation des lois respectives. (Il ne faut pas oublier que ces deux dernières lois exigent que les salariés deviennent admissibles à un régime de retraite offert par l'employeur après 2 années de service.) Au Manitoba, ces nouvelles dispositions entraient en vigueur le 1^{er} janvier 1985; dans les autres juridictions, les dates d'habilitation étaient soit le 1^{er} janvier 1987, soit le 1^{er} janvier 1988. Pour de plus amples détails, se référer à l'Appendice III.

TABLE 19. Vesting on Termination of Employment, 1986 and 1988

TABLEAU 19. Acquisition des droits lors de la cessation d'emploi, 1986 et 1988

Conditions to qualify for vesting ¹	1986				1988			
	Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Conditions d'acquisition des droits ¹	nbre		nbre		nbre		nbre	
*Immediate vesting – Acquisition immédiate	7,958	37.7	298,989	6.4	7,735	36.4	314,949	6.5
Less than 5 years of service or participation – Moins de 5 ans de service ou de participation	593	2.8	412,686	8.8	676	3.2	489,266	10.1
*5 years of service or participation – 5 ans de service ou de participation	2,228	10.6	811,801	17.4	935	4.4	592,305	12.2
6-9 years of service or participation – 6-9 ans de service ou de participation	587	2.8	85,648	1.8	244	1.1	29,509	0.6
10 years of service or participation – 10 ans de service ou de participation	5,172	24.5	1,793,176	38.4	1,500	7.1	614,274	12.7
11-19 years of service or participation – 11-19 ans de service ou de participation	1,002	4.8	216,268	4.6	265	1.2	39,966	0.8
20 years or more of service or participation – 20 ans ou plus de service ou de participation	543	2.6	67,064	1.4	181	0.9	28,046	0.6
Service or participation and/or age – Service ou participation et/ou âge	380	1.8	116,627	2.5	150	0.7	42,442	0.9
Other – Autres	258	1.2	245,470	5.3	249	1.2	263,660	5.4
No vesting other than legislative requirement ² – Aucune autre condition sauf celle prévue par la loi ²								
* 5 years or less of service participation – 5 années ou moins de service ou de participation	326	1.6	95,645	2.0	8,708	41.0	2,310,955	47.7
Other conditions required by law ³ – Autres conditions prévues par la loi ³	2,006	9.5	510,180	10.9	550	2.6	110,928	2.3
No vesting – Aucune	41	0.2	14,827	0.3	46	0.2	8,807	0.2
Total	21,094	100.0	4,668,381	100.0	21,239	100.0	4,845,107	100.0

¹ Plans subject to pension legislation were classified on the basis of the vesting conditions provided for in the plan.

¹ Les régimes assujettis à une loi sur les rentes ont été classés en fonction des conditions d'acquisition prévues dans le régime.

² This category is subsequently broken down into two categories to reflect new changes of legislation.

² Cette rubrique est par la suite subdivisée en deux catégories pour refléter les nouveaux changements apportés à la législation.

³ Generally age 45 and 10 years of service.

³ Généralement 45 ans et 10 années de service.

The vesting conditions of employer-sponsored pension plans in 1986 and 1988 are presented in Table 19. In 1988, only 46 plans, covering just 8,807 members had no vesting at all. For another 36% of the plans, vesting was immediate and full upon joining, but these plans covered just 6.5% of the members. The number of plans with this condition has increased significantly from 1980 when just 13% had immediate vesting. The proportion of the membership covered by these plans has changed relatively little over this period, from 5.0% in 1980 to 6.5% in 1988. This growth in the number of plans, but not members, again was the result of the registration, during the years 1980 to 1986, of a large number of plans for significant shareholders. These plans tended to provide this type of vesting almost exclusively.

Le tableau 19 présente un résumé des conditions d'acquisition des régimes pour les années 1986 et 1988. En 1988, seulement 46 régimes, regroupant 8,807 adhérents, ne comportaient aucune condition d'acquisition. Plus de 36% des régimes donnaient droit à l'acquisition immédiate et intégrale dès l'adhésion, mais ces régimes ne couvraient que 6.5% des participants. Le nombre de régimes comportant cette condition a augmenté considérablement après 1980, période où seulement 13% des régimes accordaient l'acquisition immédiate. Par contre, la proportion de membres adhérent à des régimes disposant d'une telle clause a peu augmenté: de 5.0% qu'elle était en 1980, elle est passée à 6.5% en 1988. Cet accroissement relativement plus marqué du nombre de régimes que du nombre de participants s'explique encore une fois par l'établissement au cours des années 1980-1986 d'un grand nombre de régimes destinés aux actionnaires principaux. Ces régimes offrent presque tous l'acquisition immédiate.

For 85% of the plans and 77% of the members in 1988, the years of service or participation required for vesting was five or less, a considerable increase over the 1986 percentages of 53% and 35%, respectively. (These percentages were calculated by summing those categories indicated with an asterisk (*) in Table 19.)

Prior to 1988, a comparison of conditions in contributory and non-contributory plans showed that members of plans requiring the employee, as well as the employer, to contribute generally had a shorter period prior to the vesting of employer contributions than did the members of plans in which the employer pays for the full benefit. The changes to legislation regarding the vesting and locking-in period have virtually eliminated these differences. In 1986, only 17% of non-contributory plan members had vesting on the basis of 5 years or less of service or participation (including full and immediate vesting), whereas this applied to 43% of the contributory plan members. In 1988, these proportions had changed to 83% and 74%, respectively.

A similar effect can be seen on the vesting provisions when looking at public and private sector plans. In 1986, 22% of the private sector membership was in plans that provided for vesting after no more than five years of service or participation, compared with 51% for the public sector. In 1988, there was almost no difference in the percentage of private(78%) and public(74%) sector membership in such plans.

Death Benefits

Benefits on Death Before Retirement

Prior to the recent changes to pension legislation there was no requirement for employer-sponsored pension plans to provide for a survivor's benefit (other than the return of the member's contributions) if the member died before retiring. As of January 1, 1988 the laws in effect in Manitoba, Ontario and at the federal level require that the spouse of a member that dies after meeting the vesting requirements receive the full commuted value of the deferred pension (earned after the effective date of the legislation) in the form of an immediate or deferred annuity. In the case of Alberta and Nova Scotia, the spouse must receive 60% of the commuted value of the deferred pension. (There are a number of subtle differences in the legislation of these jurisdictions in this regard which are presented in Appendix III.) These new legal requirements have had a pronounced effect on the benefits payable on death before retirement, as can be seen in this section. In Table 20, plans providing this type of survivor benefit are included under the category "refund of employee and employer contributions" for contributory plans and "refund of employer contributions" for non-contributory plans. The category "spouse's pension" has a slightly different meaning in this report. It refers to those situations where the spouse receives a percentage (usually 50%) of the member's accrued pension. This type of benefit is generally more costly for the employer.

Dans le cas de 85% des régimes et de 77% des participants, le nombre minimum d'années de service ou de participation nécessaires pour avoir droit à l'acquisition était de 5 ou moins en 1988, ce qui constitue une augmentation considérable par rapport aux pourcentages de 1986 qui étaient de 53% et de 35% respectivement. (Ces proportions sont obtenues en additionnant les catégories marquées d'un astérisque (*) au tableau 19.)

Avant 1988, une comparaison des conditions entre les régimes contributifs et non-contributifs a montré que les participants aux régimes exigeant la contribution des employés avaient droit à l'acquisition de la quote-part patronale après une période plus courte que les participants aux régimes où l'employeur payait seul les prestations. Les changements des dispositions légales concernant l'acquisition des droits et l'immobilisation ont pratiquement éliminer ces différences. En 1986, seulement 17% des participants aux régimes non-contributifs se prévalaient du droit à l'acquisition après 5 années ou moins de service ou de participation (y compris l'acquisition intégrale et immédiate), alors que le pourcentage correspondant était de 43% pour les participants aux régimes contributifs. En 1988, ces proportions s'établissaient à 83% et 74% respectivement.

Un effet semblable s'est produit sur les conditions d'acquisition des régimes des secteurs public et privé. En 1986, 22% des participants du secteur privé adhéraient à des régimes qui offraient l'acquisition après pas plus de 5 années de service ou de participation, comparativement à 51% pour le secteur public. En 1988, les proportions de participants à de tels régimes s'étaient beaucoup rapprochées: 78% dans le secteur privé et 74% dans le secteur public.

Garantie décès

Garantie décès avant la retraite

Avant les nouvelles dispositions législatives, aucun régime de retraite n'était obligé de prévoir une certaine forme de prestation dans le cas du décès d'un participant avant sa retraite (autre que le remboursement des contributions du participant). En date du 1^{er} janvier 1988, les lois en vigueur dans les provinces du Manitoba et de l'Ontario ainsi que la loi fédérale exigent que la valeur globale de la rente constituée après la date d'habilitation des lois respectives soit versée au conjoint sous forme de rente immédiate ou différée. Dans les provinces de l'Alberta et de la Nouvelle-Écosse, la loi exige le versement d'une rente au conjoint de valeur égale à 60% de la valeur actuarielle de la rente acquise constituée après la date d'habilitation des lois respectives. (Il existe toutefois certaines nuances entre les lois; veuillez consulter l'appendice III). Ces nouvelles exigences légales ont eu un effet prononcé sur les prestations dans le cas du décès d'un participant avant sa retraite, comme nous pouvons le remarquer dans cette rubrique. Au tableau 20, les régimes offrant cette forme de prestation de survivant sont inclus dans la catégorie "remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur" dans le cas des régimes contributifs et "remboursement des cotisations de l'employeur" dans le cas des régimes non-contributifs. La catégorie "rente du conjoint" prend une signification différente dans ce bulletin. Il s'agit de situations où le conjoint reçoit un pourcentage (habituellement 50%) de la rente accumulée du participant. Ce genre de prestation est généralement plus coûteux pour l'employeur.

TABLE 20. Benefits on Death Before Retirement, Contributory and Non-Contributory Plans, 1988

TABLEAU 20. Prestations en cas de décès avant la retraite, régimes contributifs et non contributifs, 1988

Type of benefit	Plans		Members	
Genres de prestations	Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%
	nbre		nbre	
All plans – Tous les régimes				
Refund of employee contributions – Remboursement des cotisations du salarié	982	4.6	595,636	12.3
Refund of employer contributions – Remboursement des cotisations de l'employeur	8,553	40.3	873,906	18.0
Refund of employee and employer contributions – Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	9,777	46.0	1,104,467	22.8
Spouse's pension – Rente du conjoint	1,538	7.2	2,147,455	44.3
Other – Autres	91	0.4	18,090	0.4
No benefit – Pas de prestations	298	1.4	105,553	2.2
Total	21,239	100.0	4,845,107	100.0
Contributory plans – Régimes contributifs:				
Refund of employee contributions – Remboursement des cotisations du salarié	982	8.6	595,636	17.6
Refund of employer contributions – Remboursement des cotisations de l'employeur	–	–	–	–
Refund of employee and employer contributions – Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	9,777	85.7	1,104,467	32.7
Spouse's pension – Rente du conjoint	589	5.2	1,674,413	49.5
Other – Autres	56	0.5	7,041	0.2
No benefit – Pas de prestations	–	–	–	–
Total	11,404	100.0	3,381,557	100.0
Non-Contributory plans – Régimes non contributifs:				
Refund of employee contributions – Remboursement des cotisations du salarié	–	–	–	–
Refund of employer contributions – Remboursement des cotisations de l'employeur	8,553	87.0	873,906	59.7
Refund of employee and employer contributions – Remboursement des cotisations du salarié et de l'employeur	–	–	–	–
Spouse's pension – Rente du conjoint	949	9.6	473,042	32.3
Other – Autres	35	0.4	11,049	0.8
No benefit – Pas de prestations	298	3.0	105,553	7.2
Total	9,835	100.0	1,463,550	100.0

In 1988, only 6% of the plans covering 14% of the members provided either for no survivor's benefit or only for the return of the employee's contributions. This is down significantly from the proportions of 21% and 34%, respectively, recorded in 1986.

The proportion of contributory plan members belonging to plans having a provision for a spouse's pension in the event of death before retirement changed little from 1986 (51%) to 1988 (50%). For 18% of the members (down from over 30% in 1986) the only benefit payable would be a refund of their own contributions. For the remaining 33% (18% in 1986), their survivors would be entitled to a payment or annuity equivalent to both the employee and the vested employer contributions.

En 1988, seulement 6% du total des régimes, auxquels adhéraient 14% de tous les participants, ne prévoient aucune prestation ou seulement le remboursement des cotisations du salarié alors qu'en 1986 les proportions respectives étaient de 21% et de 34%.

La proportion des adhérents souscrivant à des régimes contributifs prévoyant une rente du conjoint dans le cas du décès d'un participant avant sa retraite a peu changé (50% en 1988 par rapport à 51% en 1986). Pour 18% des adhérents (comparativement à plus de 30% en 1986), la seule prestation prévue, advenant leur décès avant l'âge de la retraite, est le remboursement des cotisations salariales aux survivants. Par contre, pour 33% des participants à ces régimes (à peine 18% en 1986), les survivants sont en outre assurés du remboursement de la quote-part de l'employeur.

Of the non-contributory plan members in 1988, just 7% had no benefit on death before retirement, a considerable decrease from the 42% recorded in 1986. Nearly 60% belonged to plans providing for a payment or pension equivalent in value to the vested employer contributions. In 1986, prior to most of the legislative revisions, just 24% of the members fell into this category. A spouse's pension was available for 32% of the membership of non-contributory plans in 1988, virtually unchanged from the 33% in 1986.

The contrast in the pattern of death benefits between plans in the public and private sectors was quite significant. The most obvious difference was in the incidence of spouse's pensions. More than 66% of all members in the public sector were in plans that provided a spouse's pension automatically on death before retirement, compared to 26% of the private sector members. In the public sector only 3 plans, covering 87 members, provided no death benefit whereas in the private sector 295 plans, covering 4% of the members, provided no benefit on death before retirement. Once again, due to the legislative changes, these numbers are down considerably from those of 1986.

Benefits on Death after Retirement

As in the case of death before retirement, most plans provided some form of benefit upon the death of a retired employee. The death benefit generally depends upon the normal type of annuity used for the payment of retirement benefits under the plan. There may be a number of options in the plan text allowing the retiring employee to choose any of a number of actuarial equivalents to the normal form of pension. These options, such as a joint and survivor benefit whereby the member chooses to receive a reduced retirement annuity in order to provide for a continuation of all or part of this benefit to the surviving spouse, are not included in this study⁹. In the case of certain defined contribution plans, the retirement benefit form can be left to the discretion of the retiring employee. The death benefit in these cases is considered optional.

Just 13% of all members in 1988 participated in plans that provided for a life annuity of the member only as the normal form of retirement benefit (see Table 21). For 5% of the members the death benefit took the form of a lump sum payment of the employee and/or employer contributions less the pension payments made to the date of death.

Par ailleurs, en 1988, à peine 7% des adhérents à des régimes non-contributifs ne jouissaient d'aucune garantie décès avant l'âge de la retraite comparativement à plus de 42% en 1986; près de 60% participaient à des régimes qui accordaient le remboursement global des cotisations acquises de l'employeur comparativement à seulement 24% en 1986. La proportion des adhérents souscrivant à ces régimes prévoyant une rente du conjoint est demeurée pratiquement la même en 1988 (32%) qu'en 1986 (33%).

Il existe toutefois un contraste assez marqué entre les secteurs public et privé au chapitre de la garantie décès et plus particulièrement de la rente du conjoint. Plus de 66% de tous les adhérents du secteur public participaient à des régimes offrant automatiquement une rente du conjoint, lors d'un décès avant la retraite, contre 26% pour les participants du secteur privé. Dans le secteur public, seulement 3 régimes ne regroupant que 87 participants, ne prévoyaient aucune garantie décès lors du décès avant la retraite, contre 295 régimes regroupant 4% des membres, dans le secteur privé. Toutefois, à cause des nouvelles lois, ces régimes ont pris une importance relativement faible en 1988 comparativement à 1986.

Garantie décès après la retraite

Comme dans le cas de la garantie décès avant la retraite, la plupart des régimes versent une rente quelconque au décès d'un salarié à la retraite. La méthode de calcul de la garantie décès dépend généralement du genre de rente de retraite habituellement versée aux termes du régime. Dans le cas de nombreux régimes, les prestations de retraite se font normalement sous forme de rente viagère versée au retraité jusqu'à son décès. Dans le cas de certains régimes, plusieurs choix lui sont offerts parmi les équivalents actuariels d'une telle rente viagère. Ces options, comme par exemple une rente réversible, aux termes de laquelle le montant de la rente viagère du participant est réduite afin d'assurer à son conjoint le versement d'une partie ou de la totalité de sa rente, ne sont pas examinées dans la présente étude⁹. Pour certains régimes à cotisations déterminées, lorsque le choix de la rente de retraite peut être laissé à la discrétion du membre concerné, la garantie décès est considérée comme étant optionnelle.

En 1988, 13% de l'ensemble des membres souscrivaient à des régimes dont la seule rente de retraite prévue était une rente viagère versée au participant seulement (voir tableau 21). Environ 5% participaient à des régimes qui prévoyaient le paiement des cotisations de l'employé et (ou) de l'employeur sous forme de somme globale, réduites des prestations de retraite versées jusqu'au jour du décès.

⁹ According to the provisions of the new/revised pension legislation for Alberta, Manitoba, Nova Scotia, Ontario and the federal government, a joint and survivor pension actuarially equivalent to the normal form of pension is mandatory for plan members with a spouse. This type of pension can be waived. (See Appendix III.)

⁹ Les nouvelles dispositions des lois sur la retraite en vigueur en Alberta, au Manitoba, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et au gouvernement fédéral exigent une rente réversible, actuariellement équivalente à la rente normale, pour les participants ayant un conjoint, avec possibilité d'y renoncer. (Voir l'appendice III.)

TABLE 21. Benefits on Death After Retirement, Contributory and Non-Contributory Plans, 1988

TABLEAU 21. Prestations en cas de décès après la retraite, régimes contributifs et non contributifs, 1988

Type of benefit	Plans		Members	
Genres de prestations	Régimes		Participants	
	No.	%	No.	%
	nbre		nbre	
All plans – Tous les régimes:				
Life annuity of member only – Rente viagère du participant seulement	1,779	8.4	650,210	13.4
Life annuity with a specified guarantee period – Rente viagère garantie pour une période prévue	16,543	77.9	1,604,061	33.1
Employee and/or employer contributions less pension paid – Cotisations du salarié et/ou de l'employeur, moins la rente déjà versée	341	1.6	235,970	4.9
Spouse's pension – Rente du conjoint	1,732	8.2	2,272,011	46.9
Optional or other – Au choix ou autre	844	4.0	82,855	1.7
Total	21,239	100.0	4,845,107	100.0
Contributory plans – Régimes contributifs:				
Life annuity of member only – Rente viagère du participant seulement	319	2.8	193,706	5.7
Life annuity with a specified guarantee period – Rente viagère garantie pour une période prévue	9,549	83.7	922,314	27.3
Employee and/or employer contributions less pension paid – Cotisations du salarié et/ou de l'employeur, moins la rente déjà versée	290	2.5	226,189	6.7
Spouse's pension – Rente du conjoint	815	7.1	1,988,715	58.8
Optional or other – Au choix ou autre	431	3.8	50,633	1.5
Total	11,404	100.0	3,381,557	100.0
Non-Contributory plans – Régimes non contributifs:				
Life annuity of member only – Rente viagère du participant seulement	1,460	14.8	456,504	31.2
Life annuity with a specified guarantee period – Rente viagère garantie pour une période prévue	6,994	71.1	681,747	46.6
Employee and/or employer contributions less pension paid – Cotisations du salarié et/ou de l'employeur, moins la rente déjà versée	51	0.5	9,781	0.7
Spouse's pension – Rente du conjoint	917	9.3	283,296	19.4
Optional or other – Au choix ou autre	413	4.2	32,222	2.2
Total	9,835	100.0	1,463,550	100.0

Many plans provided for the retirement pension to be paid for the lifetime of the employee with a guarantee that the payments will be made for a specified period of years in any event. Under this arrangement if the retired employee was to die within the guaranteed period, the pension payments would be made to the beneficiary for the remainder of the guaranteed period. While 78% of all plans provided for this type of benefit they covered just over 33% of the total membership. Nearly 71% of these members were in plans that provided for a guaranteed period of five years while 27% were in plans with a 10 year guarantee.

De nombreux régimes accordent aux salariés une rente viagère dont le service est assuré, quoiqu'il arrive, pendant un nombre d'années déterminé. En vertu de cette disposition, si le salarié à la retraite meurt durant la période où sa rente est garantie, celle-ci continue d'être versée à son bénéficiaire jusqu'à la fin de la période prévue. Quoique les régimes qui offraient ce genre de prestations intervenaient pour 78% de l'ensemble des régimes, ils ne regroupaient que 33% de l'ensemble des participants. Environ 71% des membres participant à ces régimes étaient garantis du service d'une rente pendant une période de cinq ans, alors que 27% étaient assurés pendant une période de dix ans.

Only 1,732 plans provided for the payment of a spouse's pension as the normal form of retirement benefit. However, these plans included many of the largest plans in both the public and private sectors and in total accounted for nearly 47% of all plan members. Most of these members were in plans that provided a spouse's pension of one half of the retired employee's pension.

The benefit on death after retirement is more likely to be a spouse's pension for contributory plan members (59%) than for non-contributory plan members (19%). For more than 31% of the members of non-contributory plans the normal form of retirement pension is a life annuity of the members only, whereas this type of death benefit is applicable to less than 6% of contributory plan members.

The most significant difference in death benefits after retirement between the public and private sectors was in spouse's pensions. Nearly 72% of all public sector members were in plans that provided a spouse's pension compared with only 26% of private sector members. More than 50% of all private sector members were in plans that provided for pensions to be payable for life with a minimum guaranteed period, whereas just 12% of all public sector members were in such plans.

Post Retirement Pension Indexing

Inflation protection of pension benefits continues to be a subject of much discussion. Traditionally relatively few plans have provided for the automatic escalation of pension benefits after the employee retires, based on a formula defined in the plan. As can be seen in Table 22, at the beginning of 1988 only 1,296 plans, just 6% of the total, provided for the automatic escalation of pensions in pay. These 1,296 plans, however, covered 1,660,657 members, more than 34% of the total. The majority (88%) of these members were in the public sector.

The number of private sector plans providing automatic indexing of pension benefits increased from 240 in 1980 to 1,172 in 1988. These plans tended to be small, however, covering only 199,309 employees in 1988, 7.5% of all private sector members. (See Figure X.) On the other hand, in the public sector 1,461,348 or just over two-thirds of all public sector members had automatic indexing as a condition in their pension plan.

While the automatic indexing of pensions continued to be at a lower level in the private sector, some employers in this sector have increased pensions on an "ad hoc" basis. An ad hoc adjustment is an increase (one or more) in the current monthly payments to pensioners with no commitment that

Seulement 1,732 régimes prévoyaient le service d'une rente du conjoint. Toutefois, bon nombre d'entre eux sont parmi les plus importants des secteurs public et privé, et regroupent près de 47% de l'ensemble des participants. La majorité de ces membres participent à des régimes qui versent une rente du conjoint égale à la moitié de la rente du salarié à la retraite.

Le nombre de participants à des régimes contributifs qui prévoient le versement d'une rente à leur conjoint après leur décès, était beaucoup plus élevé (59%) que celui des participants à des régimes non-contributifs (19%). Pour plus de 31% des participants aux régimes non-contributifs, la rente de retraite est normalement versée sous forme de rente viagère aux membres seulement alors que ce type de garantie décès ne s'applique qu'à un peu moins de 6% des participants aux régimes contributifs.

C'est encore au chapitre des rentes du conjoint que les différences entre les régimes des secteurs public et privé sont les plus importantes. Près de 72% de tous les membres du secteur public participaient à des régimes versant une rente du conjoint, contre 26% seulement des participants du secteur privé. Plus de 50% de tous les membres du secteur privé adhéraient à des régimes qui offraient une rente viagère et en garantissaient, en tout état de cause, le service pendant un nombre fixe d'années, alors que seulement 12% des participants du secteur public adhéraient à de tels régimes.

Indexation des rentes après la retraite

La protection contre l'inflation touchant les revenus de retraite demeure un sujet très discuté. Traditionnellement peu de régimes définissaient une formule d'indexation automatique des rentes versées lorsque l'employé a déjà pris sa retraite. Comme le montre le tableau 22, au début de 1988, seulement 1,296 régimes, soit à peine 6% de tous les régimes, comportaient une clause d'indexation automatique des rentes versées. Ces 1,296 régimes regroupaient toutefois 1,660,657 membres, plus de 34% de l'ensemble des participants. La majorité de ces membres (88%) cotisaient à des régimes du secteur public.

Le nombre de régimes du secteur privé prévoyant l'indexation automatique des rentes versées est passé de 240 en 1980 à 1,172 en 1988. Cependant, ils étaient de petits régimes, et le nombre de salariés y cotisant n'étaient que de 199,309 en 1988, soit 7.5% de tous les participants à des régimes du secteur privé (voir la figure X). Par contre, 1,461,348 salariés du secteur public (plus des deux tiers) cotisaient à des régimes qui prévoyaient le redressement automatique des rentes.

Alors que l'indexation automatique des rentes continuait à être peu pratiquée dans le secteur privé, quelques employeurs de ce secteur ont procédé à des rajustements ponctuels. Nous entendons par "rajustement ponctuel" toute augmentation des rentes mensuelles versées aux retraités, sans aucune garantie que cette augmentation sera accordée

TABLE 22. Automatic Escalation of Pension Benefits in the Public and Private Sectors, Showing Plans and Members, 1988

TABLEAU 22. Indexation automatique des rentes dans les secteurs public et privé, selon le nombre et le pourcentage des régimes et des participants, 1988

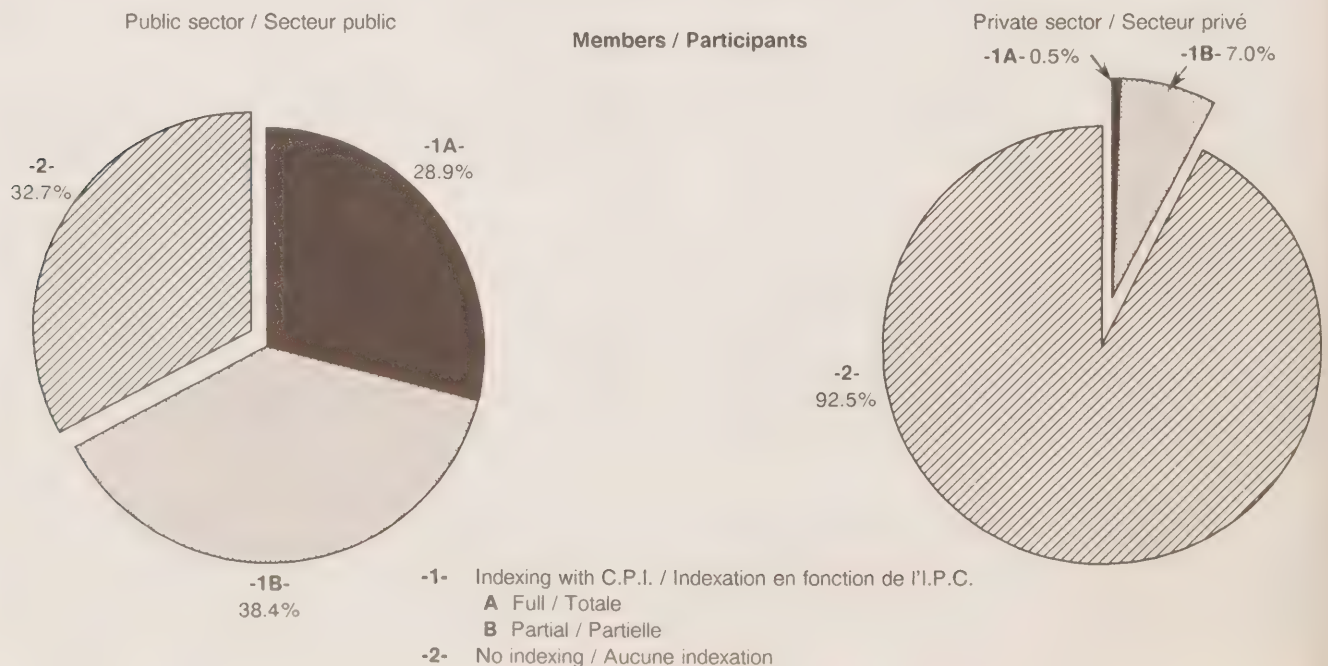
	Both sectors				Public sector				Private sector			
	Les deux secteurs				Secteur public				Secteur privé			
	Plans		Members		Plans		Members		Plans		Members	
	Régimes		Participants		Régimes		Participants		Régimes		Participants	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Indexing – Indexation:												
Full indexing with consumer price index – Indexation totale en fonction de l'indice des prix à la consommation	492	2.3	639,913	13.2	37	3.8	626,878	28.9	455	2.2	13,035	0.5
Partial indexing ¹ – Indexation partielle ¹	804	3.8	1,020,744	21.1	87	9.1	834,470	38.4	717	3.6	186,274	7.0
Total	1,296	6.1	1,660,657	34.3	124	12.9	1,461,348	67.3	1,172	5.8	199,309	7.5
No indexing – Aucune indexation	19,943	93.9	3,184,450	65.7	839	87.1	711,051	32.7	19,104	94.2	2,473,399	92.5
Grand total – Total général	21,239	100.0	4,845,107	100.0	963	100.0	2,172,399	100.0	20,276	100.0	2,672,708	100.0

¹ Included are plans providing automatic indexation based on C.P.I. with a maximum increase, on wage index, with or without maximum and on excess interest earnings.
² Ci-inclus les régimes offrant l'indexation en fonction de l'I.P.C. avec un maximum, en fonction de l'indice des salaires avec ou sans plafond et en fonction des excédents d'intérêts.

Figure X

Automatic Escalation of Pension Benefits in the Public and Private Sectors, 1988

Indexation automatique des rentes dans les secteurs public et privé, 1988



increases will continue to be awarded in the future. Under this arrangement, pensions under payment might be increased by a certain percentage or by a flat dollar amount, depending upon the needs of the retired employees and the employer's ability to finance such increases. An example of an ad hoc increase is the one negotiated by the autoworkers in 1987. Unfortunately, data on these ad hoc adjustments have not been collected and thus the extent of this practice is not known.

Pension Plans for Union Members

The identification of pension plan participants by union membership or non-union membership is impossible within the context of this survey, due to the fact that 46% of the plans covering 65% of the members in 1988 were designed for all the employees of the plan sponsors, including both union and non-union workers.

A special Statistics Canada survey of union membership, which was conducted as a supplement to the January 1986 Labour Force Survey, also identified those workers participating in a pension plan connected with their jobs. This survey revealed that nearly 75% of the employed paid workers that claimed union membership also participated in a pension plan. This 75% is significantly higher than the 46% pension plan coverage rate for all employed paid workers as of January 1, 1986, indicating that pension plan participation amongst union workers is much higher than that of non-union workers.

The Pension Plans in Canada data base does identify those plans that are restricted to union members. As Table 23 indicates, there were 357 plans in 1970 that were exclusively designed for union members and these plans covered nearly 289,000 workers (10.2% of all pension plan members in that year). By 1982 the number of plans restricted to union members had increased to 922 and their coverage amounted to 1,014,083 or 22% of the total. Between 1982 and 1984 the number of such plans increased to 969, but their membership decreased to fewer than 927,000 or 20% of the 1984 total pension plan membership, reflecting the extensive lay-offs that had occurred during that period in certain industries. Despite a further increase of 6.9% in the number of union plans between 1984 and 1986 and 6.6% from 1986 to 1988, the number of members in these plans was still 4% lower than it had been in 1982.

The cost of the pensions for most of these plans was borne exclusively by the employers, since only 25% of the members were required to contribute. Nearly 60% of the plans covering 82% of the members had a flat benefit type of retirement formula. Just over 15% of the 976,756 members were female.

ultérieurement. De cette façon, il est possible d'augmenter les rentes d'un certain pourcentage ou d'une somme fixe en fonction des besoins des retraités et des capacités financières de l'employeur. Un exemple d'un rajustement ponctuel est celui qui a été négocié en 1987 par les travailleurs de l'automobile. Malheureusement, nous ne disposons d'aucune donnée sur les rajustements ponctuels de rentes et ne pouvons donc pas évaluer l'ampleur de cette pratique.

Régimes de retraite des travailleurs syndiqués

Il est impossible, dans le cadre de notre enquête, d'indiquer si les participants aux régimes de retraite sont syndiqués ou non car, en 1988, 46% des régimes offerts par l'employeur, regroupant 65% des participants s'adressaient à tous les employés, tant syndiqués que non-syndiqués.

L'enquête spéciale de Statistique Canada sur l'adhésion syndicale, supplément de l'enquête sur la population active du mois de janvier 1986, permet de savoir combien de travailleurs participaient à un régime de retraite offert dans le cadre de leur travail. Selon cette enquête, 75% des travailleurs rémunérés occupés qui étaient syndiqués participaient à un régime de retraite. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que celui de l'ensemble des travailleurs rémunérés occupés qui participaient à un régime de retraite (46%), le 1^{er} janvier 1986; il indique que la participation à un régime de retraite est beaucoup plus répandue chez les travailleurs syndiqués que chez les non-syndiqués.

La base des données sur les régimes de pensions du Canada distingue les régimes offerts aux employés syndiqués des autres régimes. Le tableau 23 indique qu'en 1970, 357 régimes s'adressaient exclusivement aux travailleurs syndiqués et regroupaient près de 289,000 travailleurs (10.2% de l'ensemble des adhérents à un régime de retraite cette année-là). En 1982, le nombre de régimes s'adressant uniquement aux travailleurs syndiqués était monté à 922, et ces régimes regroupaient 1,014,083 adhérents, soit 22% de la participation totale. Entre 1982 et 1984, le nombre de ces régimes est passé à 969, mais leur effectif est tombé à moins de 927,000 adhérents, soit 20% de la participation totale en 1984; cette baisse est attribuable au grand nombre de licenciements qui ont eu lieu au cours de cette période dans certaines branches d'activité où l'on retrouvait surtout ce genre de régimes. Malgré une hausse de 6.9% entre 1984 et 1986 du nombre de régimes de cette catégorie et d'une hausse successive de 6.6% entre 1986 et 1988, le nombre de participants était encore inférieur de 4% à celui de 1982.

Les employeurs ont assumé la majeure partie du coût des rentes au titre de ces régimes, puisque seulement 25% des participants étaient tenus d'y cotiser. Près de 60% des régimes regroupant 82% des participants étaient des régimes à rentes forfaitaires. Un peu plus de 15% des 976,756 participants étaient des femmes.

TABLE 23. Pension Plans Restricted to Members of Unions, 1970, 1980, 1982, 1984, 1986 and 1988

TABLEAU 23. Régimes de retraite réservés aux employés syndiqués, 1970, 1980, 1982, 1984, 1986 et 1988

Year Année	Plans		Members	
	Régimes		Participants	
	Number	% of all plans	Number	% of all members
	Nombre	Pourcentage de tous les régimes	Nombre	Pourcentage de tous les participants
1970	357	2.2	288,565	10.2
1980	845	5.8	850,395	19.0
1982	922	6.1	1,014,083	21.7
1984	969	5.5	926,626	20.3
1986	1,036	4.9	943,857	20.2
1988	1,104	5.2	976,756	20.2

Multi-Employer Pension Plans

Most of the multi-employer plans are union negotiated, occupational plans in specific industries, e.g. the construction trades, transportation, retail trade and forestry. An employee transferring from one employer to another within the same industry frequently is able to carry his pension credits with him. Many of the public sector plans could be termed multi-employer, since they cover employees of school boards, hospitals, municipalities, etc. These plans, usually operating province-wide, are tabulated in this survey as provincial or municipal government or enterprise and are not considered to be multi-employer plans. Most of the multi-employer plans are in the private sector.

In 1970 there were only 125 of these multi-employer plans in existence and they covered just 186,348 employees, 7% of the plan members (see Table 24). By 1982 the number of plans had increased to 273 and these covered 700,219 members, 15% of the membership. Two years later, because some of the largest of these plans suffered a significant loss of membership, the membership had fallen by 10%. Although the number of multi-employer plans had risen to 351 in 1988, the membership was still 3% below the 1982 level.

More than 81% of these plans, covering 95% of the 679,560 participants, were restricted to union members; 67% of the plans were non-contributory, i.e., their members (74% of the total) were not required to contribute. Over 54% of the plans, covering more than 86% of the members, had a flat benefit pension formula.

Régimes de retraite multi-employeurs

La plupart de ces régimes sont négociés par les syndicats et limités à des emplois dans des branches d'activité spécifiques: par exemple, la construction, le transport, le commerce au détail et l'exploitation forestière. Lorsqu'un salarié passe d'un employeur à l'autre au sein d'une même branche d'activité, il lui est souvent possible de transférer ses crédits de retraite. De nombreux régimes du secteur public peuvent être considérés comme étant multi-employeurs, car ils regroupent les employés de commissions scolaires, d'hôpitaux, de municipalités, etc... Ces régimes, habituellement offerts aux employés de gouvernements provinciaux, sont classés à la rubrique de l'administration publique qui les administre et ne sont pas considérés comme étant des régimes de retraite multi-employeurs. La plupart des régimes multi-employeurs appartiennent au secteur privé.

En 1970, il n'existait que 125 régimes multi-employeurs et seulement 186,348 adhérents, soit 7% de l'ensemble des participants (voir le tableau 24). En 1982, le nombre de régimes est passé à 273 et les 700,219 participants constituaient 15% du total. Deux ans plus tard, la participation à ces régimes diminuait de 10%; cette baisse est attribuable à la perte considérable de participants, subie par quelques-uns des plus gros régimes. Même si le nombre de régimes multi-employeurs a augmenté à 351 en 1988, le nombre de leurs participants était encore inférieur de 3% à celui de 1982.

Plus de 81% de ces régimes, regroupant 95% des 679,560 participants, n'étaient offerts qu'aux participants syndiqués; 67% étaient des régimes non-contributifs, c'est-à-dire que leurs membres (74% de l'ensemble) n'y cotisaient pas; plus de 54% de ces régimes, regroupant plus de 86% de leurs participants, étaient des régimes à rentes forfaitaires.

TABLE 24. Multi-employer Pension Plans and Members, 1970, 1980, 1982, 1984, 1986 and 1988**TABLEAU 24. Régimes et participants aux régimes de retraite multi-employeurs, 1970, 1980, 1982, 1984, 1986 et 1988**

Year Année	Plans Régimes		Members Participants	
	Number	% of all plans	Number	% of all members
	Nombre	% de tous les régimes	Nombre	% de tous les participants
1970	125	0.7	186,348	6.6
1980	250	1.7	632,853	14.1
1982	273	1.8	700,219	15.0
1984	295	1.7	628,268	13.8
1986	310	1.5	636,258	13.6
1988	351	1.7	679,560	14.0

Contributions

The employee and employer contributions to all employer-sponsored pension plans in Canada amounted to \$13.6 billion during 1987, an increase of 9% over the amount contributed two years earlier. As can be seen in Table 25, more than 65% of these contributions, \$8,916 million, was paid by the employers while the remainder, \$4,726 million, came from the employees. The employer contributions were made up of \$6,363 million for current service and \$2,552 million to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities. Just 2% of the contributions made by the employees were voluntary. Approximately 55% of all plan members were permitted to make such contributions.

Virtually all (99.6%) public sector members were in contributory plans and in aggregate the employee contributions of \$3,526 million accounted for 38% of the total contributions to public sector plans. In contrast, only 45% of the private sector members were in contributory plans and the employee contributions of \$1,200 million represented just 28% of the total contributions to private sector plans (see Figure XI).

An examination of the 1985 and 1987 public sector contributions shows that the percentage increase in the employers' portion was almost twice as much as the employees' (20.5% compared with 10.9%). In the private sector, on the other hand, the employees' contributions were just 1% higher in 1987 than 1985 while the contributions made by the employer decreased 8%.

Cotisations

Les cotisations des employeurs et des salariés au titre des régimes de retraite offerts par l'employeur au Canada ont augmenté de 9% depuis 1985 et atteignaient \$13.6 milliards en 1987. Comme on peut le voir au tableau 25, \$4,726 millions ont été versés sous forme de cotisations par les salariés. Le reste, soit \$8,916 millions ou 65%, ont été recueillis auprès des employeurs et comprenaient les cotisations pour service courant (\$6,363 millions), ainsi que les cotisations au titre des insuffisances et du déficit actuariel (\$2,552 millions). À peine 2% des cotisations salariales étaient versées sur une base volontaire; et environ 55% de tous les participants pouvaient effectuer de telles cotisations.

La quasi-totalité (99.6%) des membres du secteur public participaient à des régimes contributifs et l'ensemble des cotisations versées par les salariés s'élevaient à \$3,526 millions, ce qui représente près de 38% des cotisations globales versées au titre des régimes du secteur public. En revanche, seulement 45% des membres du secteur privé participaient à des régimes contributifs et les cotisations salariales, qui s'élevaient à \$1,200 millions, ne constituaient que 28% du total des cotisations aux régimes du secteur privé. (Voir Figure XI.)

Lorsque l'on compare les cotisations effectuées dans le secteur public en 1985 et 1987, on remarque que les cotisations des employeurs ont augmenté beaucoup plus rapidement, presque deux fois plus vite, que celles des employés: 20.5% comparativement à 10.9% respectivement. Le secteur privé, pour sa part, a vu les cotisations salariales croître de seulement 1%; par contre, celles des employeurs ont diminué d'environ 8%.

TABLE 25. Contributions Made to Pension Funds in the Public and Private Sectors, 1981, 1983, 1985 and 1987

TABLEAU 25. Cotisations aux caisses de retraite dans les secteurs public et privé, 1981, 1983, 1985 et 1987

Contribution source Provenance des cotisations	1981		1983		1985		1987	
	\$'000,000	%	\$'000,000	%	\$'000,000	%	\$'000,000	%
Both sectors – Les deux secteurs:								
Employee – Salariés	3,259	32.0	3,895	34.8	4,367	34.8	4,726	34.6
Employer – Employeur:								
Current service – Service courant	4,802	47.2	5,285	47.2	5,840	46.6	6,363	46.6
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	2,121	20.8	2,022	18.1	2,334	18.6	2,552	18.7
Total employer contributions – Total des cotisations de l'employeur	6,923	68.0	7,307	65.2	8,175	65.2	8,916	65.4
Total contributions – Cotisations totales	10,182	100.0	11,202	100.0	12,541	100.0	13,642	100.0
Public sector – Secteur public:								
Employee – Salariés	2,340	38.0	2,865	39.9	3,178	39.5	3,526	37.5
Employer – Employeur:								
Current service – Service courant	2,626	42.7	3,047	42.5	3,504	43.5	3,899	41.5
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	1,189	19.3	1,262	17.6	1,365	17.0	1,966	20.9
Total employer contributions – Total des cotisations de l'employeur	3,815	62.0	4,309	60.1	4,869	60.5	5,865	62.5
Total contributions – Cotisations totales	6,155	100.0	7,174	100.0	8,046	100.0	9,391	100.0
Private sector – Secteur privé:								
Employee – Salariés	919	22.8	1,030	25.6	1,189	26.4	1,200	28.2
Employer – Employeur:								
Current service – Service courant	2,176	54.1	2,238	55.6	2,337	52.0	2,464	58.0
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities – Déficits actuariels courants et autres déficits	932	23.1	760	18.9	969	21.6	587	13.8
Total employer contributions – Total des cotisations de l'employeur	3,108	77.2	2,998	74.4	3,306	73.6	3,051	71.8
Total contributions – Cotisations totales	4,027	100.0	4,028	100.0	4,495	100.0	4,251	100.0

Of the \$13.6 billion paid into pension plans in 1987, 57% was paid into trustee pension funds which channel contributions directly into the financial markets. Contributions paid to insurance companies under a variety of contracts accounted for nearly 9% of the total. Another \$4.2 billion, or 31%, was paid into government consolidated revenue funds.

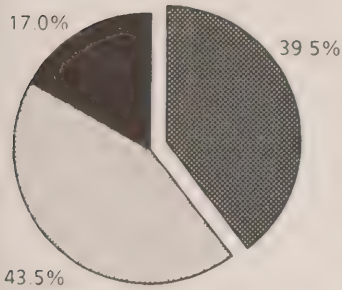
Detailed data on the investments of trustee pension funds, their growth, their performance and their importance relative to other invested reserves in providing future pension benefits, are available in Trustee Pension Funds: Financial Statistics (catalogue 74-201) and Quarterly Estimates of Trustee Pension Funds (catalogue 74-001).

Sur les \$13.6 milliards versés aux caisses de retraite en 1987, 57% sont allés à des régimes de retraite en fiducie et ont été investis directement sur les marchés financiers. Les cotisations versées aux termes des différents contrats souscrits auprès de sociétés d'assurance représentaient près de 9% des cotisations globales, tandis que \$4.2 milliards ou 31% sont allés aux fonds de revenu consolidé des administrations publiques.

Des données détaillées sur le placement des cotisations versées aux caisses de retraite en fiducie, leur croissance, leur rendement et leur importance par rapport à d'autres réserves investies en vue des services de rente futurs sont présentées dans les publications Caisses de retraite en fiducie: statistiques financières (n° 74-201, publication annuelle) et Estimations trimestrielles relatives aux caisses de retraite en fiducie (n° 74-001).

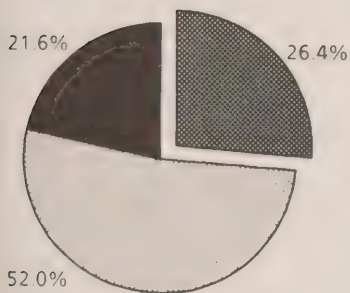
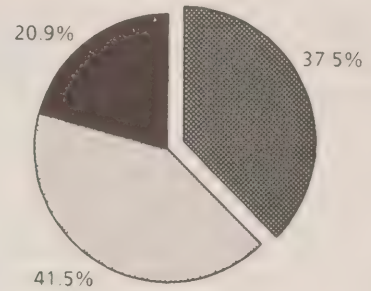
Figure XI
 Contributions Made to Pension Plans in the Public and Private Sectors, 1985 and 1987
 Cotisations aux régimes de retraite dans les secteurs public et privé, 1985 et 1987

1985

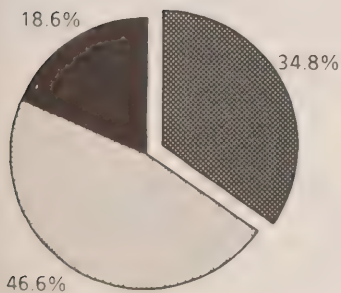
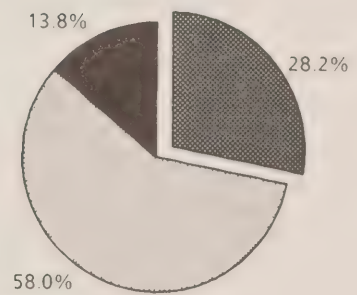


Public sector / Secteur public

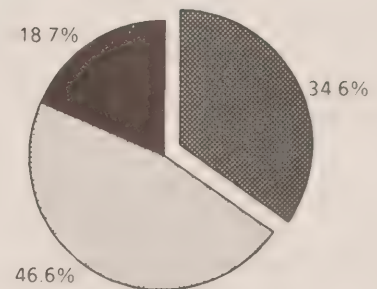
1987



Private sector / Secteur privé



Both sectors / Les deux secteurs



Employee
Salarié

Employer-current service
Employeur-service courant

Employer-actuarial deficiencies
and unfunded liabilities
Employeur-déficits actuariels courants
et autres déficits

Appendix I

Registered Retirement Savings Plans

As was mentioned in the Introduction to this report, related to, but separate from, the employer-sponsored pension system are Registered Retirement Savings Plans (RRSPs). These plans serve as a vehicle for personal retirement savings either exclusively or in conjunction with an employer-sponsored pension plan. Since 1957 when the Income Tax Act was amended to permit an individual to make contributions to a retirement plan for himself and deduct these contributions from gross income for income tax purposes, RRSPs have shown a phenomenal growth both in terms of the number of individuals claiming these deductions as well as the aggregate amount of contributions reported. As a consequence, included in this report are some data on RRSPs, produced from special tabulations of Revenue Canada, Taxation.

A study of the taxation statistics reveals that total contributions to RRSPs increased from \$27.5 million in 1960 to \$225 million in 1970 and nearly \$3.7 billion in 1980. By 1987, the same year for which employer pension plan contribution data are available in Table 25, RRSP contributions had grown to \$9.0 billion. In fact, each year since 1977, aggregate annual RRSP premiums have exceeded employee contributions to employer-sponsored pension plans. In 1969 less than 206,000 individuals, just 2.3% of all tax filers, contributed an average of \$867 into this savings vehicle. As one can see in Table 26, by 1987 there were 3,483,648 contributors, 20.4% of all tax filers that year, reporting an average contribution of \$2,591.

Participation in the RRSP program was much more prevalent amongst tax filers in the upper income levels. Of the 3.5 million tax filers who reported RRSP contributions in 1987, 53% had earnings of \$30,000 or more. Over 47% of tax filers with a gross annual income of \$30,000 or more contributed into an RRSP in 1987. While the average contribution was \$2,591, taxpayers with an income of \$40,000 to \$49,999 contributed an average of \$2,809 and those earning \$50,000 or more made an average contribution of \$4,702 (see Table 27).

Contributors to RRSPs are limited in terms of the total amount of premiums that can be claimed annually for income tax deduction purposes. In 1987, non-participants in employer-sponsored pension plans could contribute 20% of earned income up to a maximum of \$7,500 per year. An employee belonging to a pension plan was permitted to claim only the lesser of 20% of earned income or \$3,500. Furthermore, the \$3,500 maximum was further reduced by the pension plan contributions made by the employee.

Appendice I

Régimes enregistrés d'épargne-retraite

Comme il a été mentionné dans l'introduction, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REÉR), quoique différents, se rattachent aux régimes de retraite offerts par l'employeur. Il s'agit de régimes auxquels les particuliers participent à titre personnel en vue de leur retraite, tout en ayant la possibilité d'adhérer au régime de retraite offert par leur employeur. Depuis que la Loi de l'impôt sur le revenu a été modifiée en 1957 de façon à permettre à un particulier de déduire de son revenu brut imposable les cotisations versées à un régime personnel d'épargne-retraite, les REÉR ont connu une croissance prodigieuse, tant au niveau du nombre de participants que du montant global des primes déclarées. Cette publication renferme des données sur les REÉR qui sont produites à partir des totalisations spéciales de Revenu Canada, Impôt.

L'étude de ces statistiques fiscales révèle que le montant global des primes versées au titre des REÉR est passé de \$27.5 millions en 1960 à \$225 millions en 1970 et à près de \$3.7 milliards en 1980. Finalement en 1987 (soit l'année pour laquelle nous avons publié les données sur les cotisations au tableau 25), les contributions se sont élevées à plus de \$9.0 milliards. En fait, depuis 1977, le montant total des primes versées annuellement au titre des REÉR dépasse celui des cotisations versées par les salariés au titre de l'ensemble des régimes offerts par les employeurs. En 1969, moins de 206,000 individus, soit seulement 2.3% du nombre total de contribuables, avaient cotisé en moyenne \$867 à un REÉR. En 1987, ils étaient au nombre de 3,483,648, soit 20.4% de l'ensemble des contribuables cette année-là, et leur cotisation moyenne s'élevait à \$2,591 comme on peut le voir au tableau 26.

La participation aux REÉR était beaucoup plus répandue chez les déclarants ayant des revenus élevés. Des 3.5 millions de contribuables qui ont déclaré avoir cotisé à un REÉR en 1987, plus de 53% avaient des gains annuels de \$30,000 et plus. Comme nous le montre le tableau 27, alors que les cotisations s'établissaient en moyenne à \$2,591, celles des contribuables dans les tranches supérieures de revenu variaient en moyenne de \$2,809 pour ceux dont le revenu s'échelonnait entre \$40,000 et \$49,999 à \$4,702 pour ceux qui gagnaient \$50,000 et plus. En 1987, plus de 47% des contribuables, dont le revenu annuel avant impôt était de \$30,000 et plus, ont cotisé à un REÉR.

Le montant total des primes que les cotisants aux REÉR peuvent réclamer annuellement à des fins de déduction d'impôt est limité. En 1987, les personnes qui ne participaient pas à un régime de retraite offert par un employeur pouvaient cotiser d'un montant égal à 20% de leur revenu gagné jusqu'à concurrence de \$7,500 par année. Le salarié qui cotisait à un régime de retraite avait le droit de réclamer le moins élevé des deux montants suivants: 20% de son revenu gagné ou \$3,500. De plus, les cotisations du salarié au régime de retraite devaient également être déduites du plafond de \$3,500.

As is evident from Table 28, 1,355,290 or nearly 39% of all contributors to RRSPs in 1987 also contributed to employer-sponsored pension plans. On average they paid \$1,765 into an RRSP in addition to \$1,178 to their employer's pension plan for a total of \$2,943. It is interesting to note that the 2,128,358 contributors to RRSPs that did not contribute to employer pension plans deposited an average of \$3,115 into their RRSPs. It must be remembered that an undetermined number of RRSP contributors belonged to non-contributory pension plans and did not report any pension plan contributions on their tax returns. These taxfilers, even though subject to the \$3,500 contribution maximum, would not be included in Table 28 under "dual" contributors.

Little data are available on the retirement benefits generated by RRSPs and on the accumulated assets or reserves under these plans. Statistics Canada has in recent years attempted to identify the aggregate assets held by the various financial institutions authorized to sell RRSPs and these data have been published in Financial Institutions, Financial Statistics (catalogue 61-006).

Comme l'indique clairement le tableau 28, 1,355,290 cotisants, soit 39% de l'ensemble de cotisants aux REÉR en 1987, ont également versé des cotisations à un régime de retraite offert par un employeur. Ils ont versé en moyenne \$1,765 au titre d'un REÉR et \$1,178 au régime de retraite de leur employeur, ce qui fait au total \$2,943. Fait intéressant à noter, la moyenne des cotisations versées par les 2,128,358 cotisants aux REÉR qui ne participaient pas à un régime offert par leur employeur, versaient \$3,115 en moyenne dans leur REÉR. Il est important de rappeler qu'un nombre indéterminé de cotisants à un REÉR font aussi partie d'un régime de retraite non-contributif et ne rapportent aucune cotisation à un régime de retraite offert par l'employeur dans leur déclaration d'impôt. Par conséquent, ces déclarants fiscaux soumis aux contributions maximales de \$3,500, sont exclus de la colonne du tableau 28, des personnes qui cotisent à la fois à un REÉR et à un régime offert par l'employeur.

Il n'existe actuellement aucune information sur les prestations de retraite originant des REÉR et peu de données sur les actifs ou réserves accumulées par le biais de ces régimes. Statistique Canada a, dans les dernières années, cherché à identifier les réserves agrégées détenues sous forme de REÉR dans les institutions financières qui sont autorisées à les vendre. Elles sont publiées dans Institutions financières, statistiques financières (n° 61-006 au catalogue).

TABLE 26. Number of Tax Filers contributing to RRSPs and Average Contribution, 1977 to 1987

TABLERAU 26. Nombre de déclarants fiscaux qui ont cotisé à un REÉR et cotisations moyennes, 1977 à 1987

Year	Number	Average contribution
Année	Nombre	Cotisations moyennes
1977	1,425,239	1,6
1978	1,571,174	1,7
1979	1,725,959	1,7
1980	1,916,372	1,7
1981	1,954,002	1,7
1982	2,100,333	2,1
1983	2,329,201	2,1
1984	2,645,080	2,1
1985	2,892,892	2,1
1986	3,216,349	2,1
1987	3,483,648	2,1

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

TABLE 27. Number and Proportion of Tax Filers Contributing to RRSPs and Total and Average Contributions by Contributors' Annual Income, 1987

TABLEAU 27. Nombre et proportion des déclarants fiscaux qui ont cotisé à un REÉR et cotisations totales et moyennes selon le revenu annuel du cotisant, 1987

Total income	Number	Proportion of tax filers	Total contributions	Average contributions
Revenu total	Nombre	Proportion des déclarants	Cotisations totales	Cotisations moyennes
		%	\$'000	\$
Less than \$6,000 - Moins de \$6,000	31,655	1.1	20,917	661
\$ 6,000- \$ 9,999	89,387	4.2	90,367	1,011
10,000- 14,999	256,847	11.2	363,578	1,415
15,000- 19,999	364,810	18.6	641,945	1,759
20,000- 24,999	446,648	26.6	922,099	2,064
25,000- 29,999	438,742	32.9	980,563	2,234
30,000- 34,999	419,132	38.1	1,014,678	2,420
35,000- 39,999	368,453	43.5	942,369	2,557
40,000- 49,999	514,370	49.7	1,444,860	2,809
50,000 and over - et plus	553,604	57.8	2,603,068	4,702
Total	3,483,648	20.4	9,024,445	2,591

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

TABLE 28. Average Contributions to Employer Sponsored Pension Plans and RRSPs Made by Dual Contributors, by Annual Income, 1987

TABLEAU 28. Cotisations moyennes aux régimes de retraite offerts par l'employeur et aux REÉR versées par les cotisants qui participent aux deux régimes, selon le revenu annuel, 1987

Income	Dual contributors to both employer pension plans and RRSPs	Average contribution to employer-sponsored pension plans	Average contribution to RRSPs	Average combined contribution to both types of plans
Revenu	Personnes cotisant à la fois à un REÉR et à un régime de retraite offert par l'employeur	Cotisations moyennes aux régimes de retraite offerts par l'employeur	Cotisations moyennes aux REÉR	Cotisations moyennes combinées aux deux genres de régimes
	No. - nbre	\$	\$	\$
Less than \$6,000 - Moins de \$6,000	1,573	92	362	455
\$ 6,000- \$ 9,999	5,067	216	805	1,022
10,000- 14,999	30,286	293	1,147	1,440
15,000- 19,999	70,474	491	1,450	1,942
20,000- 24,999	139,479	708	1,631	2,339
25,000- 29,999	176,423	928	1,698	2,626
30,000- 34,999	202,131	1,164	1,694	2,858
35,000- 39,999	200,247	1,284	1,711	2,996
40,000- 49,999	303,101	1,543	1,692	3,235
50,000 and over - et plus	226,509	1,453	2,320	3,773
Total	1,355,290	1,178	1,765	2,943

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

Appendix II

Employer-sponsored Pension Plan Beneficiaries and Benefits

One of the few sources currently available on the number of pensioners and the benefits they receive from employer-sponsored pension plans is data compiled by Revenue Canada, Taxation¹⁰. These data, however, have certain limitations. Income tax returns show any form of benefit received from employer pension plans, but make no distinction between retirement pension payments and other supplementary benefits such as disability or survivors' pensions. In addition, annuity payments from other retirement income vehicles such as registered retirement savings plans and registered retirement income funds can be included with pension and superannuation income.

A further constraint in the use of these data may be the high incidence of non tax filers amongst pensioners. In theory, all Canadians with any tax liability are required to file income tax returns. Many pensioners, however, have little or no taxable income beyond the Old Age Security (OAS) benefits. In fact, at the end of 1987, 46% of the 3.0 million OAS recipients also received the income tested Guaranteed Income Supplement (GIS)¹¹. Taxation statistics indicate that in 1987, 2.0 million Canadians 65 years of age and over filed a tax return.¹² Almost 33% of these returns were non-taxable and over 97% included OAS pension income.

A number of non tax filers 65 years of age and over may have had pension income from employer-sponsored pension plans. However, a comparison of the taxation data with other data sources suggests that very few recipients of benefits from employer pension plans are excluded from the tax filing universe.

Despite the above limitations in the data source, a number of special tabulations have been produced by Statistics Canada to provide some indication of amounts of benefits paid by employer pension plans and the number of beneficiaries.

In 1969, the first year for which these special tabulations of the taxation statistics were produced, 392,000 tax filers reported total pension or superannuation income of \$681 million or an average

¹⁰ See *Taxation Statistics, 1989 Edition, Revenue Canada, Taxation*.

¹¹ See *Monthly Statistics, Income Security Programs, December 1987, Health and Welfare Canada*. No taxes are levied on GIS and this benefit is consequently excluded from income tax returns.

¹² The population aged 65 and above, as of June, 1986, was 2.7 million.

Appendice II

Bénéficiaires et prestations des régimes de retraite offerts par l'employeur

Les statistiques de Revenu Canada (Impôt)¹⁰ constituent l'une des rares sources de données dont on dispose actuellement sur le nombre de pensionnés et sur les prestations qui leur sont versées au titre des régimes de retraite offerts par l'employeur. Cependant, ces données comportent certaines limites. Par exemple, les déclarations d'impôt sur le revenu présentent séparément les prestations reçues mais ne font pas de distinction entre les prestations de retraite et les prestations supplémentaires telles que les rentes aux invalides, aux veuves et aux orphelins. De plus, les rentes provenant d'autres véhicules de revenu de retraite tels que les régimes enregistrés d'épargne-retraite et les fonds enregistrés de revenu de retraite peuvent être incluses dans le revenu de pension.

La présence d'une forte proportion de non-déclarants parmi les pensionnés est aussi de nature à restreindre l'emploi des données statistiques d'origine fiscale. En théorie, tous les canadiens assujettis au paiement d'un impôt sont tenus de produire une déclaration d'impôt. Cependant, beaucoup de pensionnés ont peu ou pas de revenu imposable en plus des prestations de sécurité de la vieillesse (SV). De fait, à la fin de 1987, 46% des 3.0 millions de bénéficiaires de la SV ont également touché des sommes au titre du supplément de revenu garanti (SRG)¹¹. Les statistiques fiscales indiquent qu'en 1987, 2.0 millions de Canadiens âgés de 65 ans ou plus ont produit une déclaration d'impôt.¹² Environ 33% de leurs déclarations n'étaient pas imposables et plus de 97% comprenaient un revenu provenant du régime de la sécurité de la vieillesse.

Par ailleurs, il se peut qu'un faible nombre de non-déclarants âgés de 65 ans ou plus aient touché un revenu au titre de régimes de retraite offerts par l'employeur. Une comparaison des données sur l'impôt avec d'autres sources semble cependant indiquer que très peu de bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur sont exclus de l'univers des déclarants d'impôt.

Malgré les limitations des données, Statistique Canada a établi des totalisations spéciales qui donnent une idée du nombre de bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur et du montant des prestations qu'ils reçoivent.

En 1969, première année pour laquelle des totalisations spéciales basées sur les données fiscales ont été produites, 392,000 contribuables ont déclaré avoir touché des prestations qui représentaient une somme globale de \$681 millions, soit

¹⁰ Voir *Statistiques fiscales, édition de 1989, Revenu Canada, Impôt*.

¹¹ Voir *Statistiques mensuelles, Programmes de la sécurité du revenu, décembre 1987, Santé et Bien-être social Canada*. Aucune taxe n'est imposée sur le SRG. Ces revenus sont donc exclus du revenu imposable.

¹² En juin 1986, on comptait 2.7 millions de personnes âgées de 65 ans et plus.

of \$1,733. In the 1987 taxation year a total of \$10.2 billion in pension benefits was paid out to some 1,321,605 beneficiaries who received an average of \$7,734 (see Table 29). The average pension payment that year varied substantially for men and women. Male tax filers reported an average of \$9,110 in pension benefits and females \$5,372.

As may be seen in Table 30, which shows a distribution of the 1,321,605 pensioners by their total income, benefits from employer pension plans were obviously not the only source of income for these tax filers. The average pension for each income group varied from a low of \$1,470 for those tax filers with total income of less than \$2,000 to a high of \$16,201 for those whose income totaled in excess of \$40,000. In fact, the 1,321,605 tax filers that reported income from pension and superannuation plans in 1987 had an aggregate income from all sources of \$31.8 billion, \$24,044 per filer. Table 31 shows the distribution of this \$31.8 billion by various sources and for each income source the proportion of the pensioners having such income.

The largest source of income for these pension beneficiaries was the income from employer-sponsored pension plans, which constituted an average of 32% of the total income for this group. Another 24% of their income came from investments and rental property. Wages and salaries constituted 16% of the total income, indicating that a large number of the recipients were still active labour force participants either on a full-time or part-time basis.

The 1,321,605 beneficiaries, as indicated above, include recipients of spouses', orphans' and disability pensions. To obtain a better profile of income sources of retirement benefit recipients, separate tabulations were produced for those employer-sponsored pension plan beneficiaries that were 65 years of age or older. This separation reduced the number to 904,451. Their average pension from employer pension plans was \$6,762, versus \$7,734 for all beneficiaries, possibly reflecting the fact that benefit levels for older pensioners are considerably less than those for recent retirees. As was expected, OAS and Canada and Quebec Pension Plans (C/QPP) benefits constituted a higher proportion of the income of this older age group. Ninety-eight percent of the 904,451 pensioners were in receipt of OAS pensions and 92% received C/QPP benefits. On the other hand, not only a significantly smaller proportion had income from wages and salaries, but also the average salary of the wage-earners was somewhat less (\$13,005 compared with \$16,368 for all beneficiaries). Investment and rental income was even more significant in relative terms for this age group than for all beneficiaries. The percentage of the total income generated by employer pension plans was 30%, slightly less than that recorded for all age groups.

une moyenne de \$1,733 par déclarant. Au cours de l'année d'imposition 1987, une somme totale de \$10.2 milliards a été versée sous forme de prestations de retraite à quelques 1,321,605 bénéficiaires qui ont reçu, en moyenne, \$7,734 (voir tableau 29). Cette année-là, la rente annuelle moyenne variait beaucoup selon que les bénéficiaires étaient des hommes ou des femmes, et s'établissait respectivement à \$9,110 et \$5,372.

Le tableau 30, qui répartit les 1,321,605 pensionnés en fonction de leur revenu total, montre que les prestations de retraite provenant des régimes offerts par l'employeur ne constituaient pas l'unique source de revenu de ces personnes. La rente moyenne par tranche de revenu s'échelonne entre \$1,470 pour les contribuables dont le revenu total se situait au-dessous de \$2,000 et \$16,201 pour ceux dont l'ensemble des revenus dépassait \$40,000. En fait, les 1,321,605 contribuables qui ont déclaré un revenu provenant de régimes de retraite en 1987, avaient obtenu, de l'ensemble des sources considérées, un total de \$31.8 milliards, soit \$24,044 par déclarant. Le tableau 31 ventile ces \$31.8 milliards selon les diverses sources et indique, à l'égard de chaque source, la proportion de pensionnés qui recevaient des prestations.

Pour l'ensemble des bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur, la rente provenant de ces régimes constituait la source principale de revenu, soit 32% du total. De plus, 24% de leur revenu provenait de revenus locatifs et de placements. La forte proportion de traitements et salaires dans le revenu total des bénéficiaires de régimes de retraite offerts par l'employeur (16% du revenu total) indique qu'un grand nombre de ces pensionnés travaillaient encore à temps plein ou à temps partiel.

Tel que spécifié précédemment, les bénéficiaires des rentes de conjoint, d'orphelin ou d'invalidité sont inclus parmi les 1,321,605 prestataires. Pour obtenir un meilleur profil des sources de revenu des bénéficiaires de prestations de régimes de retraite offerts par l'employeur, nous avons établi des totalisations distinctes à l'égard des déclarants âgés de 65 ans ou plus. Cette distinction a réduit le nombre de déclarants à 904,451. Leur prestation moyenne au titre de régimes de retraite offerts par l'employeur se chiffrait à \$6,762 contre \$7,734 pour l'ensemble des bénéficiaires; la différence peut s'expliquer par le fait que les niveaux de prestation des pensionnés âgés sont de beaucoup inférieurs à ceux des pensionnés de date plus récente. Comme on pouvait s'y attendre, la proportion des bénéficiaires de prestations de la sécurité de la vieillesse (SV) et des régimes de pensions du Canada ou des rentes du Québec (RPC/RRQ) dans le groupe des 65 ans ou plus, était supérieure à celle de l'ensemble des pensionnés. Quatre-vingt-dix-huit pourcent des 904,451 touchaient des prestations de SV et 92% recevaient des prestations RPC/RRQ. D'autre part, dans ce groupe d'âge, une proportion sensiblement plus faible touchait un revenu sous forme de traitements ou de salaires; en outre la rémunération moyenne de ce groupe était légèrement moins élevée (\$13,005 contre \$16,368 pour l'ensemble). La proportion de pensionnés touchant des revenus de placements et d'immeubles locatifs était même plus importante pour les personnes de ce groupe d'âge que pour l'ensemble des bénéficiaires de régimes de retraite offerts par l'employeur. La part du revenu total fourni par les régimes de retraite offerts par l'employeur s'établissait à 30%, soit une proportion légèrement inférieure à celle de l'ensemble de bénéficiaires.

Finally, to demonstrate once more the importance of the role played by employer-sponsored pension plans in the total system of income maintenance for the retired in Canada, Table 32 presents statistics for the calendar year 1987 on aggregate payments made under the three major programs in effect in Canada. Supplementary allowances paid by a number of provinces are not included here. It should again be noted that the \$10.2 billion reported by tax filers in 1987 as income from employer pension plans includes such supplementary benefits as disability, spouses' and orphans' pensions, as well as annuity payments from other retirement income vehicles. The payments under the C/QPP include lump sum death benefits, disability and survivors benefits and Spouse's Allowances have also been included in the OAS/GIS benefits.

Enfin, pour saisir une fois de plus l'importance du rôle des régimes de retraite établis à titre continu par un employeur dans l'ensemble des programmes de maintien du revenu des Canadiens à la retraite, il suffit d'examiner le tableau 32 qui indique le montant total des prestations versées en 1987 aux termes des trois principaux régimes en vigueur au Canada. Les prestations complémentaires versées par un certain nombre de provinces ne sont pas prises en compte. A noter que la somme de \$10.2 milliards déclarée par les contribuables en 1987 au titre des revenus provenant des régimes de retraite offerts par l'employeur comprend les prestations complémentaires, à savoir les rentes aux invalides, aux conjoints et aux orphelins. Les prestations de décès, sous forme de versement unique, ainsi que les rentes d'invalidité et de survie comptent parmi les prestations de RPC/RRQ, tandis que les allocations au conjoint font partie des prestations de SV/SRG.

TABLE 29. Number of Employer Sponsored Pension Plan Beneficiaries and Average Pension Received, 1977 to 1987

TABLEAU 29. Nombre de bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur et rente moyenne reçue, 1977 à 1987

Year	Number	Average pension
Année	Nombre	Rente moyenne
		\$
1977	751,232	3,185
1978	806,418	3,532
1979	828,993	3,930
1980	845,046	4,615
1981	901,985	4,906
1982	957,663	5,411
1983	1,007,018	5,972
1984	1,063,666	6,481
1985	1,123,902	6,924
1986	1,216,448	7,261
1987	1,321,605	7,734

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

TABLE 30. Number of Employer-Sponsored Pension Plan Beneficiaries by Total Annual Income and Sex, Showing Average Pension Received from Plans, 1987

TABLEAU 30. Nombre de bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur, selon le revenu annuel total et le sexe, avec indication de la rente annuelle moyenne reçue de ces régimes, 1987

Annual income Revenu annuel	Male Hommes		Female Femmes		Both sexes Les deux sexes	
	Number	Average pension	Number	Average pension	Number	Average pension
	Nombre	Rente moyenne	Nombre	Rente moyenne	Nombre	Rente moyenne
		dollars		dollars		dollars
Less than \$2,000 – Moins de \$2,000	3,549	1,880	2,547	897	6,096	1,470
\$ 2,000- \$ 3,999	4,855	1,464	5,774	1,388	10,629	1,423
4,000- 5,999	8,064	1,910	14,181	1,637	22,245	1,736
6,000- 7,999	19,202	2,300	32,656	1,952	51,858	2,081
8,000- 9,999	44,532	2,122	47,391	2,345	91,923	2,237
10,000- 14,999	170,662	3,741	128,272	3,555	298,934	3,661
15,000- 19,999	153,944	6,755	86,003	5,322	239,947	6,242
20,000- 24,999	114,600	9,451	59,187	7,087	173,787	8,646
25,000- 29,999	89,629	11,941	37,765	8,040	127,394	10,785
30,000- 39,999	105,910	14,095	38,107	9,880	144,017	12,980
40,000 and over – et plus	120,240	17,598	34,535	11,339	154,775	16,201
Total	835,187	9,110	486,418	5,372	1,321,605	7,734

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

TABLE 31. Distribution of Total Income of Employer-Sponsored Pension Plan Recipients by Sources of Income and Participation Rate of these Pensioners in Each Income Source, 1987

TABLEAU 31. Répartition du revenu total des bénéficiaires des régimes de retraite offerts par l'employeur selon les sources de revenu, et ventilation procentuelle de ces pensionnés qui recevaient un revenu de l'une ou l'autre des sources en cause, 1987

Income source Source de revenu	All pension recipients Tous les pensionnés		Recipients 65 years and older Pensionnés de 65 ans et plus	
	Percentage of total income	Participation rate of pensioners	Percentage of total income	Participation rate of pensioners
	Pourcentage du revenu total	Pourcentage des pensionnés	Pourcentage du revenu total	Pourcentage des pensionnés
Employer pension plans – Régimes de retraite offerts par l'employeur	32.2	100.0	30.0	100.0
Old age security – Sécurité de la vieillesse	9.7	67.4	15.1	98.0
Canada/Quebec pension plans – Régimes de pensions du Canada/rentes du Québec	13.4	79.2	16.4	91.0
Wages and salaries – Traitements et salaires	15.5	22.8	6.0	10.0
Rental and investment income – Revenu locatif et revenu de placement	23.5	83.6	29.2	87.0
Business and professional income – Revenu d'entreprise et revenu professionnel	0.9	2.3	0.8	1.0
Unemployment insurance benefits – Prestations d'assurance-chômage	1.3	8.1	0.3	3.0
Other income – Autres revenus	3.4	24.5	2.2	15.0

Source: Revenue Canada, Taxation Statistics.

Source: Statistiques fiscales de Revenu Canada.

TABLE 32. Number of Beneficiaries and Benefits paid under the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement Programs, the Canada and Quebec Pension Plans and Employer Sponsored Pension Plans, 1987¹

TABLEAU 32. Nombre de bénéficiaires et prestations versées aux termes du Régime de la sécurité de la vieillesse et du Programme de supplément de revenu garanti, du Régime de pensions du Canada et de rentes du Québec, et des Régimes de retraite offerts par l'employeur, 1987¹

Plan or Program	Number of beneficiaries	Total benefits
Régime ou programme	Nombre de bénéficiaires	Prestations totales
	No. – Nombre	\$000
OAS/GIS – SV/SRG	2,962,581	14,129,343
C/QPP – RPC/RRQ	2,925,685	9,216,048
Employer sponsored pension plans – Régimes de retraite offerts par l'employeur	1,321,605	10,222,171

¹ December 1987

¹ Décembre 1987

Sources: *Monthly Statistics, Income Security Programs, Health and Welfare Canada*

Sources: *Statistiques mensuelles, Programmes de la sécurité du revenu, Santé et Bien-Être Canada*

Statistics Outlook, Régie des rentes du Québec

Perspectives Statistiques, Régie des rentes du Québec

Taxation Statistics, Revenue Canada, Taxation

Statistique fiscale, Revenu Canada, Impôt

APPENDIX III SELECTED PROVISIONS OF REGULATORY PENSION LEGISLATION

(up to January 1, 1988)

JURISDICTION	ELIGIBILITY	RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	Minimum Vesting Requirement	Minimum Locking-in Requirement	SURVIVOR BENEFITS	After Retirement	EARLY RETIREMENT
FEDERAL							
(incl. Yukon and Northwest Territories) The Pension Benefits Standard Act							
Original Act: October 1, 1967	No requirement	Age 45 and 10 years of service		Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement	No requirement
Revised Act: January 1, 1987	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35% of YMPE for 2 consecutive years.	Two years of plan participation (for benefits earned after 1986) (regardless of age).		Two years of plan par- ticipation (for benefits earned after 1986).	Full commuted value of deferred pension earned after 1986 as an immediate or deferred annuity to spouse; or transfer to spouse's locked-in- RRSP or pension. If the member dies after becoming eligible for an early retirement, post-retirement sur- vivor benefits are paid.	To a spouse, at least 60% of pension payable when both spouses alive (for pensions commencing after 1986.) Actuarial adjustment and spousal waiver allowed. May be reduced on death of either spouse.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.
ALBERTA							
Original Act: The Pension Benefits Act, January 1, 1967	No requirement	Age 45 and 10 years of service		Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement	No requirement

JURISDICTION	ELIGIBILITY	RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	Minimum Locking-in Requirement	SURVIVOR BENEFITS	EARLY RETIREMENT
Revised Act: The Employment Pension Plans Act, January 1, 1987	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35% of YMPE for 2 consecutive calendar years after 2 years of service.	Five years of con- tinuous service (for benefits earned after 1986) (regardless of age).	Five years of con- tinuous service (for benefits earned after 1986).	Pension payable to spouse equal in value to: accumulated employee contributions prior to 1987, and 60% of commuted value of vested pension accrued after 1986 (only if married). If no spouse, beneficiary entitled to receive refund of contributions with interest. If no beneficiary, estate receives refund.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial re- duction allowed. To a spouse, at least 60% of pension payable (for pensions commencing after 1986). Actuarial ad- justment and spousal waiver allowed. May be reduced on death of either spouse.
SASKATCHEWAN The Pension Benefits Act	No requirement	Age 45 and 10 years of service	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement
Original Act: January 1, 1969	No requirement	At least 1 year of continuous service. Age plus continuous service total 45. (retroactive since January 1, 1969)	Minimum 1 year of continuous service. Age plus continuous service equal 45. (retroactive since January 1, 1969)	No requirement	No requirement
Revised Act: July 1, 1981	No requirement	10 years of service or participation in the plan. No age re- quirement.	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement
MANITOBA The Pension Benefits Act	No requirement	10 years of service or participation in the plan. No age re- quirement.	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement
Original Act: July 1, 1976	No requirement	10 years of service or participation in the plan. No age re- quirement.	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement

JURISDICTION	ELIGIBILITY	RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	Minimum Locking-in Requirement	SURVIVOR BENEFITS	EARLY RETIREMENT
<p>Revised Act: January 1, 1984 (some amendments January 1, 1985)</p> <p>ONTARIO The Pension Benefits Act</p> <p>Original Act: January 1, 1965</p> <p>Revised Act: January 1, 1988</p>	<p>Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 25% of YMPE for 2 consecutive years. Compulsory membership.</p> <p>No requirement</p> <p>Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35% of YMPE or worked at least 700 hours for 2 consecutive years.</p>	<p>5 years of service (for benefits earned from 1985 to 1989) (regardless of age)</p> <p>Age 45 and 10 years of service</p> <p>Two years of plan participation (for benefits earned after 1986) (no age requirement).</p>	<p>5 years of service (for benefits earned from 1985 to 1989)</p> <p>Age 45 and 10 years of service</p> <p>Two years of plan participation (for benefits earned after 1986).</p>	<p>Before Retirement</p> <p>Full commuted value of deferred pension earned as an immediate or deferred annuity to legal or common-law spouse. If no spouse, beneficiary or estate receives commuted value of deferred life annuity.</p> <p>No requirement</p> <p>Full commuted value of deferred pension earned after 1986 as immediate or deferred annuity to spouse or lump sum in cash or transfer in spouses RRSP or pension. If no spouse, beneficiary receives commuted value of deferred pension. If no beneficiary, estate receives commuted value.</p>	<p>After Retirement</p> <p>At least 66% of pension payable during joint lifetime must continue to survivor (legal or common law spouse). Actuarial adjustment and spousal waiver allowed.</p> <p>No requirement</p> <p>To a spouse, at least 60% of pension payable when both spouses alive (for pensions commencing after 1987). Actuarial adjustment and spousal waiver allowed. May be reduced on death of either spouse.</p> <p>Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.</p>
<p>QUEBEC¹ The Supplemental Pension Plans Act, January 1, 1966</p>	No requirement	Age 45 and 10 years of service	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement

JURISDICTION	ELIGIBILITY	RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	Minimum Locking-in Requirement	SURVIVOR BENEFITS	EARLY RETIREMENT
NOVA SCOTIA					
The Pension Benefits Act					
Original Act: January 1, 1977	No requirement	Age 45 and 10 years of service	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement
Revised Act: January 1, 1988	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35% of YMPE for 2 consecutive years.	Two years of plan participation (for benefits earned after 1987) (regardless of age).	Two years of plan participation (for benefits earned after 1987).	Pension equal in value to 60% of commuted value of deferred pension earned after 1987. Pension payable to spouse. If there is no spouse, estate is entitled to receive refund of contributions with interest.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial re- duction allowed.
NEW BRUNSWICK¹					
The Pension Plan Registration Act, September 1, 1973					
	No requirement	No requirement	No requirement	No requirement	No requirement
NEWFOUNDLAND					
The Pension Benefits Act, January 1, 1985					
	No requirement	Age 45 and 10 years of service	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement

¹ New legislation in New Brunswick received Royal Assent on June 27, 1987 and in Quebec on June 22, 1989. As neither piece of legislation was in effect on January 1, 1988, they are not included in this Appendix.

Note: The dates given are the dates when the legislation was proclaimed in effect. In some cases, an act may have provisions that came into effect at different times. The date when the majority of the act became effective is given in these instances.

Source: Adapted from Pension Laws in Canada: Provisions Directly Affecting Employees, TPF & C, a Towers Perrin Company.

APPENDICE III DISPOSITIONS CHOISIES DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE RETRAITE (Jusqu'au 1^{er} janvier 1988)

JURIDICTION	CONDITIONS D'ADMISSION	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS	RETRAITE ANTICIPÉE
FÉDÉRAL (y compris le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest) Loi sur les normes de prestations de pension		Conditions minimales d'acquisition	Avant la retraite	Après la retraite
	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence
	Loi originale: 1 ^{er} octobre 1967			Aucune exigence
Loi révisée: 1 ^{er} janvier 1987	Salariés à temps plein: après 2 années de service. Salariés à temps partiel ayant gagné au moins 35% du MGAOP pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après 1986: 2 années de participation au régime (sans égard à l'âge).	Valeur globale de la rente constituée après 1986 versée au conjoint sous forme de rente immédiate ou différée; ou transfert au REER immobilisé ou au régime de rente du conjoint. Si le participant meurt après être devenu admissible à la retraite anticipée, la prestation de survivant est servie comme s'il avait pris sa retraite.	Au conjoint, au moins 60% de la rente servie du vivant des deux conjoints (pour les rentes dont l'entrée en jouissance est postérieure à 1986). Possibilité de rajustement actuariel et de renonciation du conjoint. Possibilité de réduction au décès de l'un ou l'autre des conjoints.
				Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.
ALBERTA		45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence
	Loi originale: Loi sur les régimes de retraite*, 1 ^{er} janvier 1967			

JURIDICTION	CONDITIONS D'ADMISSION	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS	RETRAITE ANTICIPÉE
		Conditions minimales d'acquisition	Conditions minimales d'immobilisation	Après la retraite
Loi révisée: Loi sur les régimes de retraite découlant de l'emploi", 1 ^{er} janvier 1987	Salariés à temps plein: après 2 années de service. Salariés à temps partiel ayant gagné au moins 35% du MGAOP pendant 2 années civiles consécutives: après 2 années de service.	Rente constituée après 1986: 5 années de services continus (sans égard à l'âge).	Rente constituée après 1986: 5 années de services continus.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.
			Rente au conjoint d'une valeur égale aux cotisations salariales accumulées avant 1987, et à 60% de la valeur actuarielle de la rente acquise constituée après 1986 (participants mariés seulement). En l'absence de conjoint, le bénéficiaire reçoit le remboursement des cotisations, majoré des intérêts courus. En l'absence de bénéficiaire, le remboursement est versé à la succession.	Au conjoint, au moins 60% de la rente servie (pour les rentes dont l'entrée en jouissance est postérieure à 1986). Possibilité de rajustement actuariel et de renonciation du conjoint. Possibilité de réduction au décès de l'un ou l'autre des conjoints.
SASKATCHEWAN Loi sur les prestations de retraite*				
Loi originale: 1 ^{er} janvier 1969	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence
Loi révisée: 1 ^{er} juillet 1981	Aucune exigence	Total de l'âge et des années de services continus égal à 45; minimum une année de services continus. (rétroactif au 1 ^{er} janvier 1969)	Total de l'âge et des années de services continus égal à 45; minimum une année de services continus. (rétroactif au 1 ^{er} janvier 1969)	Aucune exigence
MANITOBA Loi sur la pension de retraite				
Loi originale: 1 ^{er} juillet 1976	Aucune exigence	10 années de service ou de participation au régime. Aucune	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence

JURIDICTION	CONDITIONS D'ADMISSION	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS	RETRAITE ANTICIPÉE
		Conditions minimales d'acquisition	Avant la retraite	Après la retraite
Loi révisée: 1 ^{er} janvier 1984 (quelques modifications au 1 ^{er} janvier 1985)	Salariés à temps plein: après 2 années de service. Salariés à temps partiel ayant gagné au moins 25% du MGAOP pendant 2 années consécutives. Adhésion obligatoire.	Rente constituée de 1985 à 1989: 5 années de service (sans égard à l'âge).	Valeur globale de la rente constituée versée au conjoint légal ou de fait, sous forme de rente immédiate ou différée. En l'absence de conjoint, la valeur actuarielle d'une rente viagère différée est versée au bénéficiaire ou à la succession.	Retraite anticipée autorisée (moyennant des conditions raisonnables d'âge et de services). Réduction actuarielle autorisée.
ONTARIO				
Loi sur les régimes de retraite				
Loi originale: 1 ^{er} janvier 1965	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence
Loi révisée: 1 ^{er} janvier 1988	Salariés à temps plein: après 2 années de service. Salariés à temps partiel ayant gagné au moins 35% du MGAOP ou travaillé au moins 700 heures pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après 1986: 2 années de participation au régime (aucune condition d'âge).	Valeur globale de la rente constituée après 1986 versée au conjoint sous forme de rente immédiate ou différée; ou montant global versé comptant ou transféré au REER ou au régime de retraite du conjoint. En l'absence de conjoint, la valeur de la rente différée est versée au bénéficiaire. En l'absence de bénéficiaire, la valeur actuarielle de la rente est versée à la succession.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.
QUÉBEC¹				
Loi sur les régimes supplémentaires de rentes, 1 ^{er} janvier 1966	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence

JURIDICTION	CONDITIONS D'ADMISSION	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS	RETRAITE ANTICIPÉE
		Conditions minimales d'acquisition	Avant la retraite	Après la retraite
NOUVELLE-ÉCOSSE				
Loi originale: 1 ^{er} janvier 1977	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence
Loi révisée: 1 ^{er} janvier 1988	Salaires à temps plein: après 2 années de service. Salariés à temps partiel ayant gagné au moins 35% du MGAOP pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après 1987: 2 années de participation au régime (sans égard à l'âge).	Rente de valeur égale à 60% de la valeur actuarielle de la rente acquise constituée après 1987. Rente payable au conjoint. En l'absence de conjoint, la succession peut recevoir le remboursement des cotisations, majoré des intérêts courus.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.
NOUVEAU-BRUNSWICK¹				
Loi sur l'enregistrement des régimes de pension, 1 ^{er} septembre 1973	Aucune exigence	Aucune exigence	Aucune exigence	Aucune exigence
TERRE-NEUVE				
Loi sur les prestations de retraite*, 1 ^{er} janvier 1985	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence

* Ces lois n'ont pas d'appellation officielle en français.

¹ La nouvelle loi au Nouveau-Brunswick a été votée le 27 juin 1987 et celle du Québec, le 22 juin 1989. Puisque ces lois n'étaient pas en vigueur au 1^{er} janvier 1988, elles n'ont pas été incluses dans cet appendice.

Note Les dates mentionnées sont celles de l'entrée en vigueur des lois. Dans certains cas, une disposition quelconque d'une loi peut avoir pris effet à une date différente. En fait, la date mentionnée ici est celle à laquelle la majorité des dispositions contenues dans la loi entraient en vigueur.



What happened to the cost of living last month?

The **Consumer Price Index** will tell you.

Whether you negotiate wage settlements, administer COLA clauses in labour contracts, assess government policies or are involved in renewal contracts, child support or alimony payments, you need current and detailed information on changes in the cost of living.

Compiled monthly (and published within 20 days of the month's end), the **Consumer Price Index** gives you a precise account of the latest fluctuations in consumer prices.

This monthly publication covers:

- transportation
- food
- clothing
- housing
- health and personal care
- recreation, reading and education
- tobacco products and alcoholic beverages

Over 400 items, ranging from milk to parking, household furnishings to reading material, are included.

Price indexes are presented nationally and for 18 major Canadian cities. In each issue you receive month-to-month percentage comparisons and trends over the last five years. And each issue analyzes the main causes of changes.

Get the facts.

Subscribe to the **Consumer Price Index** (Catalogue No. 62-001) for the authoritative measure of the purchasing power of the Canadian consumer dollar. A subscription to this monthly is available for \$89 in Canada, and \$107 outside Canada.

To order, write Publication Sales, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6, or contact the nearest Statistics Canada Reference Centre listed in this publication.



Qu'en était-il du coût de la vie le mois dernier?

L'indice des prix à la consommation répond à votre question.

Que vous ayez à négocier des règlements salariaux, à administrer des clauses d'indemnité de vie chère ou à évaluer des politiques gouvernementales, que vous vous occupiez du renouvellement de contrats, de pensions alimentaires ou d'allocations d'entretien, vous avez besoin de données récentes et détaillées sur les fluctuations du coût de la vie.

Établi mensuellement, et publié dans les 20 jours suivant la fin de chaque mois, **L'indice des prix à la consommation** vous renseigne de façon précise sur les plus récentes fluctuations des prix à la consommation.

Cette publication mensuelle porte sur :

- l'alimentation
- l'habillement
- l'habitation
- le transport
- la santé et les soins personnels
- les loisirs, la lecture et la formation
- les produits du tabac et les boissons alcoolisées

Plus de 400 articles sont inclus, allant du lait au stationnement en passant par l'ameublement de maison et le matériel de lecture.

Les indices de prix sont donnés pour l'ensemble du pays et 18 principales villes canadiennes. Chaque numéro présente des comparaisons des pourcentages mois après mois et les tendances au cours des cinq dernières années. En outre, chaque numéro analyse les principales causes de changements.

Abonnez-vous !

L'indice des prix à la consommation (n° 62-001 au catalogue) vous permet d'obtenir une évaluation fiable du pouvoir d'achat du dollar canadien. L'abonnement à cette publication mensuelle coûte 89 \$ au Canada et 107 \$ à l'étranger.

Pour commander, veuillez écrire à Vente des publications, Statistique Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0T6 ou communiquer avec le Centre de consultation de Statistique Canada le plus près (voir la liste figurant dans la présente publication).

For faster service, using Visa or MasterCard, call toll-free,

Pour un service plus rapide, utilisez votre carte Visa ou MasterCard et composez sans frais le

1-800-267-6677

Introducing

Perspectives on Labour and Income

Canada's essential employment and income information now in one quarterly journal.

If you're responsible for developing employment strategies, negotiating labour contracts, forecasting economic trends, or administering social programs, you'll find ***Perspectives on Labour and Income*** indispensable.

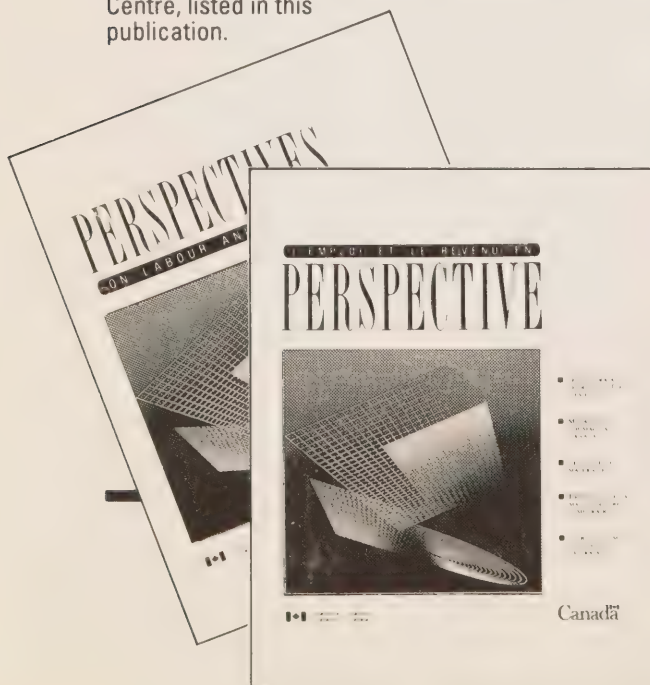
It will keep you up-to-date on the latest Canadian trends in employment... **unemployment insurance, pensions, and industry changes...** and income... **earning gaps between men and women, family income and spending habits**, and more. Every issue of this quarterly journal contains:

- **Feature Articles...** in-depth information on vital topics
- **Forum...** an arena for discussion among researchers and readers
- **Sources...** a compendium of new information sources, news and updates on current research
- **Key Labour and Income Facts...** over 60 indicators let you monitor the trends on a national and provincial level.

Don't miss a single issue. Order your subscription today!

Perspectives on Labour and Income (Catalogue No. 75-001E) is \$50 annually (4 issues) in Canada, and \$60 annually outside Canada.

To order, write: **Publication Sales, Statistics Canada, Ottawa, Ontario K1A 0T6**, or contact your nearest Statistics Canada Reference Centre, listed in this publication.



Nouveau !

L'emploi et le revenu en perspective

Toute l'information essentielle sur l'emploi et le revenu au Canada dans une nouvelle revue trimestrielle.

Si vous avez la responsabilité d'élaborer des stratégies d'emploi, de négocier des contrats de travail, de prévoir les nouvelles tendances du marché ou d'administrer des programmes sociaux, vous ne pouvez pas vous passer de ***L'emploi et le revenu en perspective***.

Cette revue vous renseigne sur tout ce qui se passe dans le domaine de l'emploi... **les employés à temps partiel, les pensions, les changements de l'industrie...** et des revenus... **les disparités salariales entre hommes et femmes, le revenu familial et les habitudes de consommation** et plus encore. Chaque numéro de cette revue trimestrielle comprend :

- **Des articles de fond...** des analyses détaillées sur des sujets de l'heure
- **Un forum...** une tribune pour échanger vos idées et connaître l'opinion des autres chercheurs et lecteurs
- **Des sources...** un condensé de nouvelles sources d'information, de renseignements et une mise à jour sur les recherches en cours.
- **Des indicateurs clés de l'emploi et du revenu...** plus de 60 indicateurs vous permettant d'analyser les tendances du marché provincial et national.

Ne ratez pas un seul numéro. Abonnez-vous dès aujourd'hui !

Un abonnement à ***L'emploi et le revenu en perspective*** (n° 75-001F au catalogue) coûte 50 \$ pour quatre numéros par an au pays et 60 \$ annuellement à l'étranger.

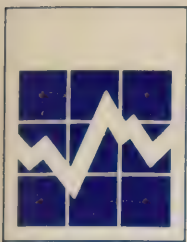
Pour commander, écrivez à **Vente des publications, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), K1A 0T6** ou communiquez avec le Centre régional de consultation de Statistique Canada le plus près de chez vous (voir la liste dans cette publication).

For faster service, call toll free and use your VISA or MasterCard.

Pour obtenir votre revue plus rapidement, composez le numéro suivant sans frais et portez la commande à votre compte VISA ou MasterCard.

1-800-267-6677

1990 not published



Catalogue 74-401 Biennial

Pension Plans in Canada

January 1, 1992

Catalogue 74-401 Biennial

Régimes de pension au Canada

1^{er} janvier 1992



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

Data in Many Forms . . .

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered. Data are available on CD, diskette, computer print-out, microfiche and microfilm, and magnetic tape. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct on line access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable data base and retrieval system.

How to Obtain More Information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to:

Johanne Pineau (613) 951-4034
Pensions Section,
Labour Division,
Statistics Canada, Ottawa, K1A 0T6
or to the Statistics Canada reference centre in:

Halifax	(1-902-426-5331)	Regina	(1-306-780-5405)
Montreal	(1-514-283-5725)	Edmonton	(1-403-495-3027)
Ottawa	(1-613-951-8116)	Calgary	(1-403-292-6717)
Toronto	(1-416-973-6586)	Vancouver	(1-604-666-3691)
Winnipeg	(1-204-983-4020)		

Toll-free access is provided in all provinces and territories, **for users who reside outside the local dialing area** of any of the regional reference centres.

Newfoundland, Labrador, Nova Scotia, New Brunswick and Prince Edward Island	1-800-565-7192
Quebec	1-800-361-2831
Ontario	1-800-263-1136
Saskatchewan	1-800-667-7164
Manitoba, Alberta and Northwest Territories	1-800-563-7828
British Columbia and Yukon	1-800-663-1551

Telecommunications Device for the Hearing Impaired	1-800-363-7629
Toll Free Order Only Line (Canada and United States)	1-800-267-6677

How to Order Publications

This and other Statistics Canada publications may be purchased from local authorized agents and other community bookstores, through the local Statistics Canada offices, or by mail order to Marketing Division, Sales and Service, Statistics Canada, Ottawa, K1A 0T6.

1(613)951-7277

Facsimile Number 1(613)951-1584

Toronto
Credit card only (973-8018)

Des données sous plusieurs formes . . .

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordinaire et le système d'extraction de Statistique Canada.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de cette publication ou de statistiques et services connexes doit être adressée à la:

Johanne Pineau (613) 951-4034
Section des pensions,
Division du travail,
Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6
ou au centre de consultation de Statistique Canada à:

Halifax	(1-902-426-5331)	Regina	(1-306-780-5405)
Montréal	(1-514-283-5725)	Edmonton	(1-403-495-3027)
Ottawa	(1-613-951-8116)	Calgary	(1-403-292-6717)
Toronto	(1-416-973-6586)	Vancouver	(1-604-666-3691)
Winnipeg	(1-204-983-4020)		

Un service d'appel interurbain sans frais est offert, dans toutes les provinces et dans les territoires, **aux utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale** des centres régionaux de consultation.

Terre-Neuve et Labrador, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard	1-800-565-7192
Québec	1-800-361-2831
Ontario	1-800-263-1136
Saskatchewan	1-800-667-7164
Manitoba, Alberta et Territoires du Nord-Ouest	1-800-563-7828
Colombie-Britannique et Yukon	1-800-663-1551

Appareils de télécommunications pour les malentendants	1-800-363-7629
Numéro sans frais pour commander seulement (Canada et États-Unis)	1-800-267-6677

Comment commander les publications

On peut se procurer cette publication et les autres publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés et des autres librairies locales, par l'entremise des bureaux locaux de Statistique Canada, ou en écrivant à la Division du marketing, Ventes et Service, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6.

1(613)951-7277

Numéro du télécopieur 1(613)951-1584

Toronto
Carte de crédit seulement (973-8018)



Statistics Canada
Labour Division
Pensions Section

Pension Plans in Canada

January 1, 1992

Statistique Canada
Division du travail
Section des pensions

Régimes de pension au Canada

1^{er} janvier 1992

Published by authority of the Minister
responsible for Statistics Canada

• Minister of Industry,
Science and Technology, 1994

All rights reserved. No part of this publication
may be reproduced, stored in a retrieval system or
transmitted in any form or by any means, electronic,
mechanical, photocopying, recording or otherwise
without prior written permission from Licence
Services, Marketing Division, Statistics Canada,
Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

January 1994

Price: Canada: \$39.00
United States: US\$47.00
Other Countries: US\$55.00

Catalogue No. 74-401

ISSN 0701-5488

Ottawa

Publication autorisée par le ministre
responsable de Statistique Canada

• Ministre de l'Industrie, des Sciences
et de la Technologie, 1994

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de
transmettre le contenu de la présente publication, sous
quelque forme ou par quelque moyen que ce soit,
enregistrement sur support magnétique, reproduction
électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou
de l'emmagasiner dans un système de recouvrement,
sans l'autorisation écrite préalable des Services de
concession des droits de licence, Division du
marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario,
Canada K1A 0T6.

Janvier 1994

Prix : Canada : 39 \$
États-Unis : 47 \$ US
Autres pays : 55 \$ US

N° 74-401 au catalogue

ISSN 0701-5488

Ottawa

Note of Appreciation

*Canada owes the success of its statistical system to
a long-standing cooperation involving Statistics
Canada, the citizens of Canada, its businesses and
governments. Accurate and timely statistical
information could not be produced without their
continued cooperation and goodwill.*

Note de reconnaissance

*Le succès du système statistique du Canada repose
sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada
et la population, les entreprises et les administrations
canadiennes. Sans cette collaboration et cette bonne
volonté, il serait impossible de produire des statistiques
précises et actuelles.*

Symbols

The following standard symbols are used in Statistics Canada publications:

..	figures not available.
...	figures not appropriate or not applicable.
-	nil or zero.
--	amount too small to be expressed.
^p	preliminary figures.
^r	revised figures.
x	confidential to meet secrecy requirements of the Statistics Act.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés uniformément dans les publications de Statistique Canada:

..	nombres indisponibles.
...	n'ayant pas lieu de figurer.
-	néant ou zéro.
--	nombres infimes.
^p	nombres provisoires.
^r	nombres rectifiés.
x	confidentiel en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique relatives au secret.

Table of contents

Table des matières

Highlights	5	Faits saillants	5
Introduction	7	Introduction	7
Scope and method of survey	7	Champ et méthode d'enquête	7
Relative importance of registered pension plans	10	Importance relative des régimes enregistrés de pension	10
Number of plans and members	15	Nombre de régimes et d'adhérents	15
Pension plan coverage	15	Taux d'adhésion	15
Female participation	17	Participation féminine	17
Provincial distribution	19	Répartition provinciale	19
Public and private sectors	21	Secteurs public et privé	21
Size of plan	23	Taille du régime	23
Funding instrument	25	Mode de financement	25
Normal retirement age	29	Âge normal de la retraite	29
Contributory and non-contributory plans	29	Régimes contributifs et non contributifs	29
Employee contribution formula	31	Méthode de calcul des cotisations de l'employé	31
Employee and employer contributions	32	Montant cotisé par les employés et les employeurs	32
Type of plan	34	Genre de régime	34
Benefit formula	38	Méthode de calcul des prestations	38
Automatic indexing of pension benefits	40	Indexation automatique des prestations de retraite	40
Male/female differences for selected plan provisions	42	Différences entre les femmes et les hommes quant à certaines dispositions	42
Pension plans restricted to union members	43	Régimes de pension réservés aux travailleurs syndiqués	43
APPENDIX I Contributors to registered retirement savings plans	45	ANNEXE I Cotisants aux régimes enregistrés d'épargne-retraite	45
APPENDIX II Registered pension plan beneficiaries	51	ANNEXE II Prestataires des régimes enregistrés de pension	51
APPENDIX III Selected provisions of regulatory pension legislation	57	ANNEXE III Dispositions choisies de la législation sur les prestations de retraite	62
APPENDIX IV Technical notes	69	ANNEXE IV Notes techniques	69

Highlights

Membership

At the beginning of 1992, over 5.3 million workers participated in the approximately 18,000 registered pension plans, an increase in membership of +4% since 1990 and of +14% since 1982. The amount accumulated by these plans as of 1992 was considerable at over \$350 billion.

The growth in membership in the past decade was entirely attributable to the increase (close to +50%) in female participation. As a result, in 1992 women accounted for 41% of all plan members, up from 32% in 1982. This change can be directly related to the growing number of women entering the paid workforce and to changes in the late eighties to provincial and federal pension plan legislation regarding part-time employees.

The number of men participating in pension plans, on the other hand, declined by almost -2% between 1982 and 1992 - the last two recessions and the continuing economic restructuring having adversely affected their pension plan participation. For example, the industries (mainly manufacturing and construction) that experienced reductions in both employment and pension plan membership during the last two recessions predominantly employ men.

Coverage

In terms of coverage, 47.5% of paid workers belonged to registered pension plans as of January 1, 1992. Although the coverage rate has been generally decreasing in the past decade, in 1992 it recorded a higher level than in 1990. This, however, was not so much due to the growth in pension plan membership as to a significant drop in the number of men in the paid workforce.

In spite of the economic conditions in the past decade, the coverage rate for women has been on the rise; at the beginning of 1992 however, it still lagged behind that of men (43% vs. 52%).

Plans

The number of registered pension plans decreased by -10% from 1990, to 18,028. The principal change was in plans with fewer than ten members, which in 1992 constituted 41% of all plans but covered less than half a percent of the total membership. These small plans declined by -34% from their peak in 1986. Plans with 30,000 or more members numbered only 23 in 1992 (15 of them in the public sector) but covered almost 44% of all members. These large plans accounted for three-quarters of the rise in pension plan membership since 1982.

Faits saillants

Effectif

Au 1^{er} janvier 1992, plus de 5,3 millions de travailleurs participaient aux quelque 18 000 régimes enregistrés de pension, une croissance de l'effectif de +4% par rapport à 1990 et de +14% par rapport à 1982. Ces régimes détenaient un actif considérable au début de 1992, soit plus de 350 milliards\$.

La croissance du nombre d'adhérents à ces régimes au cours de la dernière décennie était entièrement attribuable à la participation accrue des femmes (environ +50%). Cela a eu pour effet d'augmenter la proportion féminine participant à ces régimes, celle-ci passant de 32% en 1982 à 41% en 1992. Ce phénomène est lié de façon directe au nombre grandissant de femmes ayant fait leur entrée sur le marché du travail ainsi qu'aux modifications, à la fin des années quatre-vingts, des lois fédérale et provinciales en matière de retraite ayant trait aux travailleurs à temps partiel.

Le nombre d'hommes participant aux régimes de pension reculait cependant d'environ -2% entre 1982 et 1992 - les deux dernières récessions et la restructuration continue de l'économie ayant eu un effet négatif sur leur adhésion aux régimes de pension. Par exemple, les industries (plus particulièrement, la fabrication et la construction) qui ont subi des réductions à la fois au niveau de l'emploi et de la participation aux régimes de pension lors des deux dernières récessions étaient fortement à prédominance masculine.

Adhésion

En termes d'adhésion, 47,5% des travailleurs rémunérés participaient à des régimes enregistrés de pension au 1^{er} janvier 1992. Même si le taux d'adhésion démontrait une tendance généralement à la baisse au cours de la dernière décennie, il enregistrait un niveau plus élevé en 1992 qu'en 1990. Cependant, cela était plutôt dû à la baisse significative du nombre de travailleurs masculins qu'à la croissance du nombre de participants aux régimes enregistrés de pension.

Malgré les conditions économiques des dix dernières années, le taux d'adhésion des femmes était quand même à la hausse, mais au 1^{er} janvier 1992 il demeurait toujours inférieur à celui des hommes (43% vs 52%).

Régimes

Le nombre de régimes enregistrés de pension diminuait de -10% en regard de 1990, s'établissant à 18 028. La variation la plus importante a eu lieu au niveau des régimes comptant moins de dix membres; ceux-ci constituaient 41% de tous les régimes en 1992 mais y participaient moins d'un demi pour cent de l'effectif total. Le nombre de ces régimes de petite taille décroissait de -34% en regard du sommet atteint en 1986. Au 1^{er} janvier 1992, on dénombrait 23 régimes (dont 15 dans le secteur public) de 30 000 participants et plus, ceux-ci englobant près de 44% de l'effectif total. Les trois quarts de la croissance du nombre d'adhérents entre 1982 et 1992 étaient attribuables à ces régimes de grande taille.

Public and private sectors

At the beginning of 1992, almost half (48%) of the pension plan members belonged to public sector plans. Plan provisions, however, differed markedly for the two sectors.

Virtually all public sector members were required to contribute to their pension plan, over 71% of them paying 7% or more of their earnings. In the private sector, less than half of the members (only 45%) were required to contribute; moreover, of those contributing, less than one percent paid 7% or more of their earnings.

Most of the public sector members (97%) participated in defined benefit plans, i.e. plans in which the pension benefit is "defined", generally on the basis of earnings and years of service. Over 95% of these members had a prescribed retirement benefit equal to 2% of their earnings for each year of service; that formula provides one of the most generous pensions. On the other hand, although 86% of private sector members participated in defined benefit plans, only 22% of them had a 2% benefit accrual rate.

At January 1, 1992, automatic indexing of pension benefits was prescribed for 69% of public sector pension plan members, a slight decrease from 1990 (70%). In the private sector, only 11% of the pension plan members were promised a pension protected to some extent against inflation; however, this proportion was up from less than 8% in 1990.

Secteurs public et privé

Au début de 1992, près de la moitié (48%) des adhérents aux REP participaient à des régimes du secteur public. Les modalités des régimes du secteur public, par contre, diffèrent remarquablement de celles du secteur privé.

Pratiquement tous les participants aux régimes de pension du secteur public devaient cotiser à leur régime, et plus de 71% de ceux-ci y versaient 7% et plus de leurs gains. Dans le secteur privé, moins de la moitié des adhérents (seulement 45%) étaient obligés de contribuer à leur régime; de plus, moins d'un pour cent d'entre eux y versaient 7% et plus de leurs gains.

La majorité des participants aux régimes du secteur public (97%) faisaient partie de régimes à prestations déterminées, c'est-à-dire des régimes dans lesquels les prestations de retraite sont définies, généralement sur la base des gains et du nombre d'années de service. Plus de 95% de ces participants pouvaient compter sur des prestations de retraite égales à 2% de leurs gains pour chaque année de service; cette formule procure une des pensions les plus généreuses. Dans le secteur privé, 86% des participants étaient membres de régimes à prestations déterminées, mais seulement 22% d'entre eux se voyaient attribuer un taux de prestation de 2%.

Au 1^{er} janvier 1992, 69% des participants aux régimes du secteur public étaient assurés d'une certaine forme d'indexation de leurs prestations de retraite, proportion légèrement inférieure à celle de 1990 (70%). Dans le secteur privé, seulement 11% des participants pouvaient compter recevoir une pension indexée; par contre, cette proportion était supérieure à celle de 1990 (moins de 8%).

Introduction

Data on registered pension plans (RPPs) have been produced by the Pensions Section, Labour Division, Statistics Canada since 1960. A publication, entitled **Pension plans in Canada** (catalogue no. 74-401) was produced every second year from 1974 to 1988. Due to budget cuts for federal government departments for the fiscal year 1991-92, this is the first catalogued publication produced since that for 1988.

Registered pension plans are plans established by either employers or unions to provide retirement income to employees. These plans are registered with Revenue Canada, for tax purposes, and, in most cases, also with the federal or a provincial pension regulatory authority. The information in this report deals with the terms and conditions of registered pension plans. Information on the assets accumulated by RPPs funded on a trustee basis, and an analysis of the investment vehicles used, may be obtained from separate studies, published annually and quarterly, under the titles **Trusteed pension funds: financial statistics** (catalogue no. 74-201) and **Quarterly estimates of trustee pension funds** (catalogue no. 74-001). A significant number of additional tabulations and more detailed data are also available on request. For information contact Johanne Pineau at (613)951-4034.

Scope and method of survey

Registered pension plans are frequently referred to as private pension plans to differentiate them from the public Canada and Québec pension plans. They are employee retirement benefit programs provided in essence largely voluntarily by employers or by unions in both the public and private sectors of the economy. Therefore, not only does this study cover plans sponsored by individual companies, groups of employers, unions, religious and charitable organizations and all other private sector employers, but also plans designed for employees of the three levels of government. Thus, included in this report are the various pension plans for employees of the federal, provincial and municipal governments and enterprises, for members of the Canadian Forces and of the RCMP, and for employees of government boards, commissions and crown corporations.

As of January 1, 1992, eight provinces plus the government of Canada had implemented legislation to protect the rights of pension plan members. The nine jurisdictions having pension regulatory legislation in effect as of January 1, 1992 and the date when the original legislation took effect are:

Ontario	-	January 1, 1965
Québec	-	January 1, 1966
Alberta	-	January 1, 1967
Federal	-	October 1, 1967
Saskatchewan	-	January 1, 1969
Manitoba	-	July 1, 1976

Introduction

Depuis 1960, la section des pensions de la division du travail de Statistique Canada produit des données sur les régimes enregistrés de pension (REP). Ce rapport intitulé **Régimes de pension au Canada** (n° 74-401 au catalogue) a été publié tous les deux ans de 1974 à 1988. Cependant, en raison de coupures budgétaires dans les ministères de l'administration fédérale au cours de l'année fiscale 1991-92, ce présent rapport constitue la première publication cataloguée à être produite depuis celle de 1988.

Les régimes enregistrés de pension sont des programmes de prestations de retraite établis par les employeurs ou les syndicats à l'intention des employés. Ces régimes sont enregistrés auprès du ministère fédéral du Revenu à des fins fiscales, et, dans la plupart des cas, également auprès d'un organisme provincial de régie des rentes. Les données ci-jointes portent essentiellement sur les modalités des régimes enregistrés de pension. Des données relatives à l'actif accumulé au titre des REP financés au moyen d'un accord fiduciaire ainsi qu'une analyse des composantes de l'actif sont présentées dans des bulletins distincts intitulés **Estimations trimestrielles relatives aux caisses de retraite en fiducie** (n° 74-001 au cat., publication trimestrielle) et **Caisses de retraite en fiducie: statistiques financières** (n° 74-201 au cat., publication annuelle). Un grand nombre de totalisations supplémentaires ainsi que des données plus détaillées sont également disponibles sur demande. Pour plus de renseignements, téléphonez à Johanne Pineau au (613)951-4034.

Champ et méthode d'enquête

Les régimes enregistrés de pension sont souvent appelés régimes de pension privés pour les différencier des régimes publics de pensions du Canada et de rentes du Québec. Il s'agit de programmes de prestations de retraite aux employés et sont généralement établis volontairement par les employeurs ou les syndicats des secteurs public et privé de l'économie. Par conséquent, ces données portent non seulement sur les régimes offerts par les sociétés, les groupes d'employeurs, les syndicats, les organismes religieux et charitables et tout autre employeur du secteur privé, mais également sur les régimes conçus pour les employés des trois paliers de l'administration publique. Sont donc compris les divers régimes de pension offerts aux employés des administrations et des entreprises publiques fédérales, provinciales et municipales, aux membres des Forces canadiennes et de la GRC, aux employés des commissions et conseils gouvernementaux ainsi qu'à ceux des sociétés de la couronne.

Au 1^{er} janvier 1992, des lois visant principalement à protéger les droits des adhérents aux régimes de pension étaient en vigueur dans huit provinces ainsi qu'au niveau fédéral. Voici les neuf juridictions qui possédaient, au 1^{er} janvier 1992, une loi sur les prestations de pension et leur date originale d'habilitation:

Ontario	-	1 ^{er} janvier 1965
Québec	-	1 ^{er} janvier 1966
Alberta	-	1 ^{er} janvier 1967
Fédéral	-	1 ^{er} octobre 1967
Saskatchewan	-	1 ^{er} janvier 1969
Manitoba	-	1 ^{er} juillet 1976

Nova Scotia	-	January 1, 1977
Newfoundland	-	January 1, 1985
New Brunswick	-	December 31, 1991

Nouvelle-Écosse	-	1 ^{er} janvier 1977
Terre-Neuve	-	1 ^{er} janvier 1985
Nouveau-Brunswick	-	31 décembre 1991

Significant changes to the original legislation had taken effect as of the reference date for these data. The different pieces of legislation are similar and govern the terms of the pension plan, the funding and the investments of the pension fund. Selected provisions of these acts are summarized in Appendix III.

There are some exclusions under these acts. Certain plans for federal and provincial government public servants are not subject to this legislation but have their own acts regulating their operations. Furthermore, as of January 1, 1992, no regulatory legislation was in effect in Prince Edward Island and British Columbia. The latter's legislation became effective, for the most part, on January 1, 1993.

The early studies of registered pension plans, in 1960 and 1965, were based on direct surveys conducted by Statistics Canada. Since 1970, administrative data have gradually replaced the survey as the data source, thanks to a co-operative statistical program developed in 1969 by the Pensions Section of Statistics Canada and the pension supervisory authorities in five of the nine jurisdictions listed above. The program has now been expanded to include all nine jurisdictions. Much credit for this and preceding reports must be attributed to these pension supervisory authorities and their continued co-operation. In 1992, this co-operative statistical program enabled us to obtain from the different supervisory authorities data for 93% of the RPPs in Canada (covering 71% of the members). These administrative data, however, only include plans that have been registered with one of these authorities; plans currently in the process of being registered are not included in the data even though they might well be in operation.

In addition, Statistics Canada conducts a survey of a relatively small number of employers and unions that operate pension plans not governed by the legislation administered by one of the pension supervisory authorities (i.e. plans with members only in British Columbia or Prince Edward Island and plans for certain federal and provincial government public servants). These plans are identified with the assistance of information provided by Revenue Canada.

The combination of these two data sources forms the basis of this report. The database, maintained by the Pensions Section of Statistics Canada, contains information on all RPPs in Canada.

The prime objective of this report is to provide data on the terms and conditions of registered pension plans. Since the effective date of new plans and of amendments to the existing plans most frequently is January 1, the reference date for this

D'importantes modifications ont été apportées à ces lois depuis leur date originale d'habilitation. Les énoncés de ces lois distinctes sont relativement semblables et régissent les dispositions des régimes enregistrés de pension, leur provisionnement et les placements des caisses de retraite. Certaines dispositions de ces lois sont résumées à l'annexe III.

Ces lois comportent des exceptions; certains régimes de pension établis à l'intention des employés des administrations fédérale et provinciales ne sont pas légiférés par une de ces lois mais possèdent leur propre loi régissant leur application. De plus, au 1^{er} janvier 1992, il n'existait pas de texte réglementaire en vigueur à l'Île-du-Prince-Édouard et en Colombie-Britannique, bien que dans cette dernière, la majorité des dispositions de la loi entraient en vigueur le 1^{er} janvier 1993.

Les premières études relatives aux régimes enregistrés de pension, celles de 1960 et de 1965, étaient fondées sur les résultats d'enquêtes directes menées par Statistique Canada. Depuis 1970, des données administratives ont graduellement remplacé l'enquête en tant que source de données, grâce à l'application d'un programme statistique coopératif élaboré en 1969 par la section des pensions de Statistique Canada et les organismes de régie des rentes de cinq des neuf juridictions ci-haut mentionnées. Le programme a été élargi et comprend maintenant l'ensemble des neuf juridictions. C'est en grande partie à ces organismes de contrôle et à leur constante collaboration que l'on doit la publication de ce rapport ainsi que des bulletins précédents. En 1992, ce programme statistique coopératif a permis d'obtenir des différentes régies des rentes, des données relatives à 93% de tous les REP au Canada, soit 71% de l'ensemble des adhérents. Cependant ces données administratives comprennent seulement les régimes enregistrés auprès d'une régie des rentes; ceux en cours d'enregistrement n'y sont pas inclus, bien qu'en réalité ils puissent déjà être en opération.

Puis, une enquête directe est menée auprès des employeurs et syndicats offrant un régime non assujéti à une loi juridictionnelle sur les pensions. Ces régimes sont peu nombreux: ce sont ceux offerts à certains fonctionnaires des gouvernements fédéral et provinciaux ainsi que ceux auxquels participent seulement des travailleurs de la Colombie-Britannique et de l'Île-du-Prince-Édouard. Ces régimes sont identifiés à l'aide de renseignements fournis par Revenu Canada.

La combinaison de ces deux ensembles de données constitue la source de l'analyse présentée dans ce bulletin. Cette base de données, maintenue par la section des pensions de Statistique Canada, renferme une foule de renseignements sur tous les REP au Canada.

L'objet premier de ce rapport est de fournir des données sur les modalités des régimes enregistrés de pension. Le 1^{er} janvier a été choisi comme date de référence, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants

report is January 1, 1992. Included are all amendments and registered new plans effective up to and including that date. However, the number of plan members reported and the contributions made to the plans are those as of the plan year end occurring in the calendar year 1991. Most frequently the plan year end is December 31.

Updated membership and contribution data were reported for 68% of plans covering 94% of all members. Those plans for which it was not possible to obtain current membership and contribution data were primarily small plans. A more detailed description of the quality of the data can be found in Appendix IV, *Technical notes*.

et de la date de mise en oeuvre des nouveaux régimes. Ce document porte donc sur tous les nouveaux régimes agréés et toutes les modifications en vigueur le 1^{er} janvier 1992. Cependant, les données relatives au nombre d'adhérents et au montant des cotisations sont en date de la fin de l'exercice financier du régime, qui peut avoir eu lieu n'importe quand durant l'année calendrier 1991. La plupart du temps, cette date est le 31 décembre.

Les données relatives au nombre d'adhérents et aux cotisations ont fait l'objet d'une mise à jour dans le cas de 68% des régimes et de 94% des adhérents. La plupart des régimes pour lesquels des données récentes n'étaient pas disponibles étaient surtout des régimes de petite taille. Une description détaillée de la qualité des données se trouve en fin de texte à l'annexe IV intitulé *Notes techniques*.

Table 1. Number of contributors and amount contributed to selected retirement income programs
Tableau 1. Nombre de cotisants et cotisations versées aux termes de certains programmes de revenu de retraite

Type of program Genre de programme	1981		1983		1985		1987		1989		1991	
Contributors - Cotisants												
	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale
	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%
C/QPP - RPC/RRQ	10,974	-	10,722	-2.3	11,132	3.8	11,709	5.2	12,259	4.7	11,961	-2.4
RPP - REP	4,658	-	4,565	-2.0	4,668	2.3	4,845	3.8	5,109	5.5	5,318	4.1
RRSP - REÉR	1,954	-	2,329	19.2	2,893	24.2	3,484	20.4	4,161	19.5	4,618	11.0
Total contributions - Cotisations totales												
	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%
C/QPP - RPC/RRQ	3,971	-	4,586	15.5	5,696	24.2	7,132	25.2	8,802	23.4	10,847	23.2
RPP - REP	10,182	-	11,202	10.0	12,541	12.0	13,642	8.8	14,293	4.8	17,096	19.6
RRSP - REÉR	3,879	-	4,997	28.8	6,672	33.5	9,024	35.3	11,938	32.3	13,371	12.0
Average contribution - Cotisation moyenne												
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
C/QPP - RPC/RRQ	362	-	428	18.2	512	19.6	609	18.9	718	17.9	907	26.3
RPP - REP	2,186	-	2,454	12.3	2,686	9.5	2,816	4.8	2,797	-0.7	3,215	14.9
RRSP - REÉR	1,985	-	2,145	8.1	2,306	7.5	2,590	12.3	2,869	10.8	2,896	0.9

Sources: *Taxation Statistics*, Revenue Canada, Taxation.
National Income and Expenditures Accounts, Statistics Canada
(Catalogue no. 13-001).
Statistics Canada pension plan database.

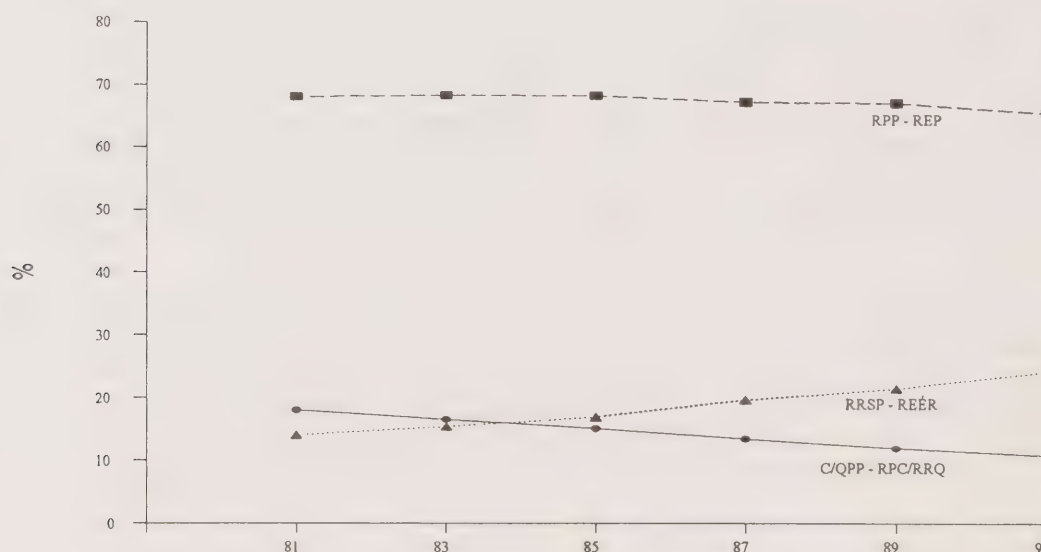
Sources: *Statistiques fiscales*, Revenu Canada, Impôt.
Comptes nationaux des revenus et dépenses, Statistique Canada (n° 13-001 au catalogue)
Base de données de Statistique Canada sur les régimes de pension.

Relative importance of registered pension plans

Income support for seniors in Canada is essentially based on a three-tiered system. The first tier is made up of the Old Age Security/Guaranteed Income Supplement program (OAS/GIS) providing flat-rate, universal benefits unrelated to work history. The second tier consists of the contributory Canada and Québec pension plans (C/QPP) which are earnings-related and comprehensive in their coverage of all workers in Canada. Registered pension plans (RPPs), registered retirement savings plans (RRSPs) and other personal savings are generally regarded as the third tier.

While the focus of this report is on RPPs, placing the latter within the context of the total retirement income system for Canada may be useful. The relative importance of RPPs can be shown in terms of the contributions made to the various retirement programs, the assets held by them and the benefits paid. This information is given in Tables 1, 2 and 3 and is illustrated in Figures 1 and 2.

Figure 1: Assets in selected retirement income programs, proportion held by each, at December 31



In 1991, a large number of persons (11,961,000) claimed contributions to the C/QPP as an allowable deduction on their income tax return; this is because of the mandatory participation in these two plans of all workers between the ages of 18 and 65 (and in some cases until age 70), whether paid worker or self-employed. Total contributions to C/QPP in 1991 from both employers and employees (including all self-employed)

Importance relative des régimes enregistrés de pension

Le soutien des personnes âgées au Canada repose essentiellement sur un système à trois paliers. Le premier palier est constitué des programmes de la sécurité de la vieillesse et de supplément de revenu garanti (SV/SRG), qui assurent des prestations uniformes et universelles non liées aux antécédents de travail. Le deuxième palier comprend les régimes contributifs de pensions du Canada et de rentes du Québec (RPC/RRQ) dont les prestations sont liées au revenu d'emploi; ces régimes couvrent pratiquement l'ensemble des travailleurs au Canada. Les régimes enregistrés de pension (REP), les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REÉR) et les autres moyens d'épargne personnels sont généralement considérés comme formant le troisième palier.

Bien que l'objet des présentes données demeure les REP, il peut s'avérer utile de les situer par rapport à l'ensemble du réseau de soutien des Canadiens à la retraite. L'importance relative des REP est mise en évidence de plusieurs façons, soit en termes des montants cotisés aux divers programmes, soit en termes de l'actif qu'ils ont accumulé, soit en termes des prestations qu'ils ont versées. Les tableaux 1, 2 et 3 ainsi que les graphiques 1 et 2 illustrent bien cette importance.

Graphique 1: Actif accumulé au titre de certains programmes de revenu de retraite, proportion détenue au titre de chaque programme, au 31 décembre

Un grand nombre de personnes (11 961 000) ont déclaré des cotisations aux RPC/RRQ au titre des déductions permises dans leur déclaration d'impôt sur le revenu de 1991; cela est dû au fait que la participation à ces régimes publics est obligatoire pour tous les travailleurs âgés de 18 à 65 ans (et jusqu'à 70 ans dans certains cas), qu'ils soient rémunérés ou indépendants. Les cotisations totales versées à ces régimes en 1991 par les employeurs et les employés (y

amounted to \$10.8 billion for an average of \$907 per contributor, as can be seen in Table 1.

According to the information in the above-mentioned database maintained by the Pensions Section of Statistics Canada, RPP members numbered 5,318,090 in 1991. Contributions by these plan participants, as well as by employers on behalf of the members, amounted to \$17.1 billion in 1991, \$3,215 per member.

The 4,618,000 RRSP contributors in 1991 claimed \$13.4 billion in respect of premiums paid for RRSP contracts, an average of \$2,896 per contributor. The self-employed are able to contribute to RRSPs and could be included in these numbers; however, self-employed persons in unincorporated businesses are not eligible for participation in RPPs.

The total contributions paid in 1991 to the C/QPP, RPPs and RRSPs amounted to more than \$41 billion. Over the period covered by Table 1, the total and average contributions made to RPPs were almost always higher than for any of the other programs. However, the contributions made to RPPs have grown at a lower rate (+68%) from 1981 to 1991 than was true for either RRSPs (+245%) or the C/QPP (+173%).

The aggregate assets generated by these three programs amounted to more than \$538 billion at the end of 1991 (see Table 2). And as Figure 1 illustrates, during the period 1981 to 1991, the largest proportion of these assets was held by registered pension plans. At the end of 1991, the assets in RPPs accounted for about 65% of the total. From 1981 to 1991 total assets in all three programs grew +243%. By far the largest growth was seen in RRSPs: +490% compared with increases of +229% for RPPs and +104% for the C/QPP.

Finally, the importance of registered pension plans as a source of retirement income can be seen in Table 3, which shows the benefits paid, from 1981 to 1991, under OAS/GIS, the C/QPP and under RPPs. An historical series of benefits paid from amounts accumulated in RRSPs is not now available. The data in this table have certain limitations. Consult Appendix II **Beneficiaries of registered pension plans** for a description of these limitations and for a more detailed analysis of the income of pensioners. With these constraints in mind, it can be seen that benefits from RPPs rose from \$4.4 billion in 1981 to \$17.4 billion in 1991, accounting for approximately 35% of the total benefits paid by these three programs at the end of this period, up from 28% in 1981. Interestingly, at the beginning of this period, benefits paid by the OAS/GIS program accounted for 52% of the total benefits; by 1991 this proportion had fallen to 36%. (See Figure 2.) The average benefit paid under the C/QPP more than doubled from 1981 to 1991, compared with a growth of +63% for OAS/GIS. The average

compris tous les travailleurs indépendants) se sont élevées à 10,8 milliards\$, soit 907\$ en moyenne par cotisant, comme l'indique le tableau 1.

D'après les informations contenues dans la base de données maintenue par la section des pensions de Statistique Canada, le nombre d'adhérents aux REP en 1991 totalisait 5 318 090. Les employeurs et les adhérents y avaient cotisé 17,1 milliards\$ en 1991, soit 3 215\$ par participant.

Les 4 618 000 cotisants aux REÉR en 1991 ont réclamé 13,4 milliards\$ au titre des primes versées, soit 2 896\$ en moyenne par cotisant. Les travailleurs indépendants peuvent participer aux REÉR et certains d'entre eux (entreprises non constituées en société) sont probablement compris dans ces chiffres; ces derniers ne sont toutefois pas admissibles aux REP.

Les cotisations totales versées en 1991 au titre des RPC/RRQ, des REP et des REÉR s'élevaient à plus de 41 milliards\$. Comme on peut le voir au tableau 1, au cours des années ci-étudiées, c'est au titre des REP que les cotisations versées, au total et en moyenne, ont été généralement les plus élevées. Cependant, au cours de cette période, les cotisations aux REP augmentaient plus lentement (+68%) que celles aux REÉR (+245%) et aux RPC/RRQ (+173%).

À la fin de 1991, tel qu'indiqué au tableau 2, ces trois programmes détenaient un actif de plus de 538 milliards\$. Et comme on peut le voir au graphique 1, au cours des années 1981-1991, la plus forte proportion de cet actif était détenue par les REP; à la fin de 1991, cette proportion se chiffrait à environ 65%. Entre 1981 et 1991, l'actif accumulé au titre de ces trois programmes s'était accru de +243%. L'actif au titre des REÉR enregistrait une croissance de +490%, de beaucoup supérieure à celle des REP (+229%) et des RPC/RRQ (+104%).

Enfin, l'importance des régimes enregistrés de pension en tant que source de revenu de retraite est mise en relief au tableau 3. Ce tableau indique le montant total des prestations versées entre 1981 et 1991 aux termes des SV/SRG, des RPC/RRQ et des REP. Une série historique de données relatives aux rentes provenant des REÉR n'est pas disponible maintenant. Les données présentées dans ce tableau comportent certaines limitations. Veuillez vous référer à l'annexe II intitulé **Prestataires des régimes enregistrés de pension** pour une description de ces limitations ainsi que pour une analyse plus détaillée du revenu des pensionnés. Malgré ces limitations, on peut remarquer que les prestations totales provenant des REP sont passées de 4,4 milliards\$ en 1981 à 17,4 milliards\$ en 1991, représentant en 1991 environ 35% des prestations totales provenant de ces trois programmes comparativement à 28% en 1981. (Voir le graphique 2.) Il est intéressant de noter qu'au début de cette période, les prestations versées aux termes des SV/SRG représentaient 52% des prestations totales comparativement à 36% en 1991. La prestation moyenne versée aux prestataires des RPC/RRQ plus que doublait au

Table 2. Accumulated assets in selected retirement income programs, at December 31

Type of program	1981		1983		1985	
	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%
Public plans						
Canada Pension Plan ¹	20,812	13.2	26,049	12.2	31,130	11.2
Québec Pension Plan ²	7,554	4.8	9,205	4.3	10,384	3.7
Total public plans	28,366	18.0	35,254	16.5	41,514	15.0
Registered pension plans (RPPs)						
Funding agency / arrangement:						
Trusteed ³						
Private sector	29,427	18.7	41,489	19.4	52,659	19.0
Public sector ⁴	31,060	19.8	41,766	19.5	55,807	20.1
Total trustee ^d	60,487	38.5	83,255	39.0	108,466	39.1
Government consolidated revenue funds						
Federal ⁵	25,689	16.4	33,293	15.6	41,264	14.9
Provincial ⁶	6,863	4.4	11,293	5.3	15,815	5.7
Total government consolidated revenue funds	32,552	20.7	44,586	20.9	57,079	20.6
Insurance companies ⁷	12,953	8.2	17,270	8.1	22,557	8.1
Government of Canada annuities ⁸	747	0.5	720	0.3	687	0.2
Total RPPs	106,739	68.0	145,831	68.2	188,789	68.1
Registered Retirement Savings Plans (RRSPs):						
Money held by:						
Trust companies ⁵	7,028	4.5	10,544	4.9	14,559	5.3
Credit unions ⁵	3,251	2.1	4,848	2.3	6,430	2.3
Chartered banks ⁵	5,036	3.2	8,769	4.1	13,725	4.9
Other deposit-taking intermediaries ⁵	46	—	50	—	93	—
Investment (mutual) funds ⁵	2,007	1.3	2,707	1.3	4,356	4.9
Insurance companies ⁷	4,600	2.9	5,700	2.7	7,810	2.8
Total RRSPs⁸	21,968	14.0	32,618	15.3	46,973	16.9
Grand total	157,073	100.0	213,703	100.0	277,276	100.0

¹ Source: Canada Pension Plan Account Monthly Reports, Income Security Programs, Health and Welfare Canada.² Source: Financial statements, Régie des rentes du Québec.³ Deducted from gross assets is the insurance company portion of trustee pension funds that have part of their portfolio in deposit administration and/or segregated funds of insurance companies.⁴ Includes the following types of organizations: municipalities and municipal enterprises, provincial and federal Crown corporations and government agencies, and, before 1983, all educational and health institutions and organizations. Private sector educational and health institutions were excluded in 1983 and subsequent years.⁵ Source: Quarterly Financial Statistics Section, Industrial Organization and Finance Division, Statistics Canada.⁶ Sources: Various provincial governments financial reports.⁷ For reference years 1987 to 1991: Canadian Life and Health Insurance Association Inc (CLHIA), Survey of Annuity Business in Canada. Companies participating in the 1991 survey represented approximately 99% of assets for the group annuity industry; the survey also represents approximately 99% of the individual RRSPs issued by insurance companies. For reference years 1981 to 1985: the series on insurance company assets for RPPs was linked-back using an old series (different methodology); estimates for reserves in RRSPs were provided to us by CLHIA.⁸ Reserves in self-administered RRSPs are not included.

Tableau 2. Actif accumulé au titre de certains programmes de revenu de retraite, au 31 décembre

1987		1989		1991		Genre de programme
\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	
Régimes publics						
35,660	9.9	38,852	8.7	42,043	7.8	Régime de pensions du Canada ¹
12,635	3.5	13,939	3.1	15,692	2.9	Régime des rentes du Québec ²
48,295	13.4	52,791	11.9	57,735	10.7	Régimes publics, total
Régimes enregistrés de pension (REP)						
Agence / mode de financement:						
Accord fiduciaire ³						
68,495	19.0	81,361	18.3	87,810	16.3	Secteur privé
73,614	20.4	94,057	21.1	128,393	23.9	Secteur public ⁴
142,109	39.4	175,418	39.4	216,203	40.2	Accord fiduciaire, total
Fonds de revenus consolidés des gouvernements						
51,473	14.3	63,536	14.3	77,996	14.5	Fédéral ⁵
21,777	6.0	27,973	6.3	24,088	4.5	Provincial ⁶
73,250	20.3	91,509	20.5	102,084	19.0	Fonds de revenus consolidés des gouvernements, total
25,509	7.1	29,883	6.7	32,220	6.0	Compagnies d'assurances ⁷
645	0.2	594	0.1	540	0.1	Rentes du gouvernement du Canada ⁸
241,513	67.0	297,404	66.8	351,047	65.2	REP, total
Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REÉR):						
Avoirs détenus par:						
18,740	5.2	24,454	5.5	29,630	5.5	Sociétés de fiducie ⁵
8,204	2.3	11,194	2.5	15,604	2.9	Caisses de crédit ⁵
20,119	5.6	28,204	6.3	41,253	7.7	Banques à charte ⁵
208	0.1	394	0.1	757	0.1	Autres intermédiaires acceptant des dépôts ⁵
9,528	2.6	10,738	2.4	14,551	2.7	Fonds de placement (mutuels) ⁵
13,947	3.9	20,176	4.5	27,719	5.1	Compagnies d'assurances ⁷
70,746	19.6	95,160	21.4	129,514	24.1	REÉR, total ⁸
360,554	100.0	445,355	100.0	538,296	100.0	Total général

¹ Source: Rapports mensuels du compte de pension du Canada, Programmes de la sécurité du revenu, Santé et bien-être Canada.² Source: États financiers, Régie des rentes du Québec.³ On a exclu du total de l'actif brut la portion des caisses de retraite en fiducie gérée par les compagnies d'assurances lorsqu'il s'agit de caisses dont une partie seulement du portefeuille a été déposée auprès d'une compagnie d'assurances aux termes d'un contrat de gestion distincte et/ou de gestion de dépôt.⁴ Comprend les genres d'organismes suivants: municipalités et entreprises municipales, sociétés fédérales et provinciales de la Couronne, organismes fédéraux et provinciaux, et avant 1983, tous les établissements et organismes d'enseignement et de santé. Les établissements d'enseignement et de santé du secteur privé ont été exclus à partir de 1983.⁵ Source: Section des statistiques financières, Division de l'organisation et des finances de l'industrie, Statistique Canada.⁶ Sources: Divers rapports financiers des administrations publiques provinciales.⁷ Pour les années de référence 1987 à 1991: Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes inc. (ACCAP), Sondage sur les souscriptions de rentes au Canada; les sociétés ayant pris part au sondage de 1991 représentaient environ 99% des éléments d'actif du marché des rentes collectives; le sondage englobait aussi près de 99% des REÉR individuels souscrits par les compagnies d'assurances. Pour les années de référence 1981 à 1985: la série de données relatives à l'actif détenu au titre des REP a été projetée sur la base d'une ancienne série (méthodologie différente); les estimations relatives à l'actif détenu au titre des REÉR proviennent de l'ACCAP.⁸ Les réserves dans les REÉR au grés ne sont pas comprises.

RPP benefit almost doubled, but was considerably higher (\$9,771) in 1991 than the benefit for either OAS/GIS (\$5,515) or the C/QPP (\$4,027).

cours de cette période, comparativement à une croissance de +63 % pour celle provenant des SV/SRG. La prestation moyenne versée au titre des REP, quant à elle, doublait pratiquement mais représentait un montant beaucoup plus élevé (9 771\$) en 1991 qu'il en était le cas pour les SV/SRG (5 515\$) et les RPC/RRQ (4 027\$).

Table 3. Number of beneficiaries and benefits paid under selected retirement income programs
Tableau 3. Nombre de bénéficiaires et prestations versées aux termes de certains programmes de revenu de retraite

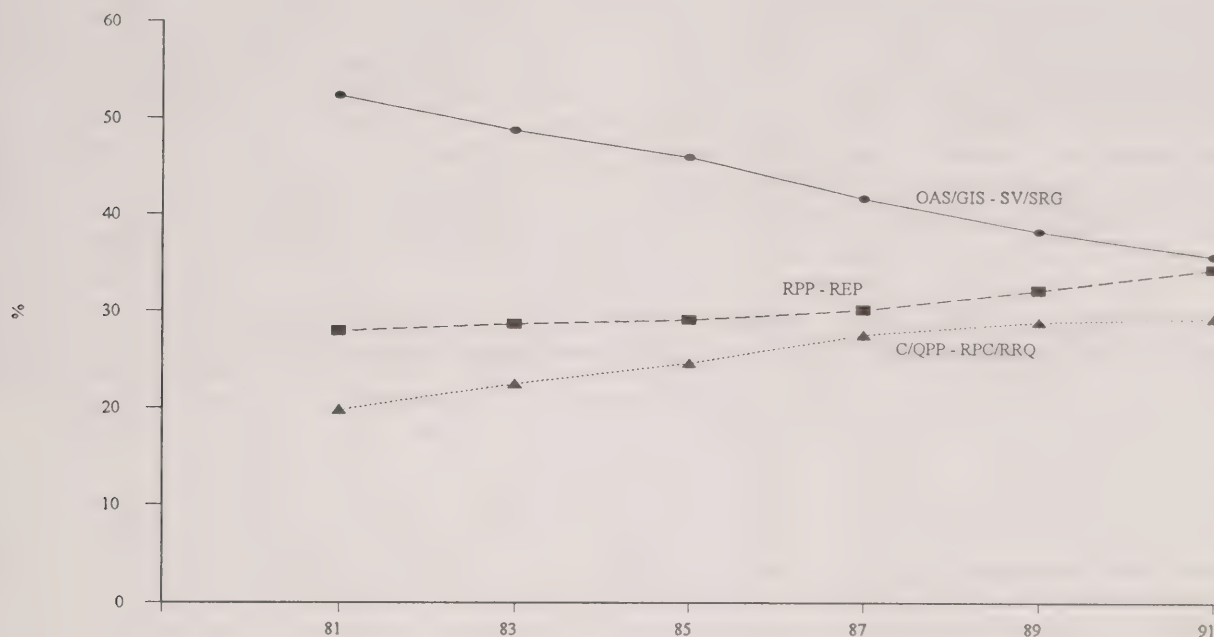
Type of program Genre de programme	1981		1983		1985		1987		1989		1991	
Beneficiaries - Prestataires												
	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale	No. nbre	Biennial change Variation biennale
	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%	,000	%
OAS/GIS - SV/SRG	2,445	-	2,570	5.1	2,771	7.8	2,963	6.9	3,122	5.4	3,281	5.1
C/QPP - RPC/RRQ	1,780	-	2,043	14.8	2,374	16.2	2,873	21.0	3,328	15.8	3,699	11.1
RPP - REP	902	-	1,007	11.6	1,124	11.6	1,322	17.6	1,547	17.1	1,785	15.4
Total benefits - Prestations totales												
	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%
OAS/GIS - SV/SRG	8,295	-	10,243	23.5	12,266	19.8	14,129	15.2	15,894	12.5	18,095	13.8
C/QPP - RPC/RRQ	3,137	-	4,721	50.5	6,566	39.1	9,338	42.2	12,010	28.6	14,895	24.0
RPP - REP	4,425	-	6,015	35.9	7,783	29.4	10,222	31.3	13,385	30.9	17,444	30.3
Average benefit - Prestation moyenne												
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
OAS/GIS - SV/SRG	3,393	-	3,985	17.5	4,426	11.0	4,769	7.8	5,092	6.8	5,515	8.3
C/QPP - RPC/RRQ	1,763	-	2,310	31.1	2,765	19.7	3,250	17.5	3,608	11.0	4,027	11.6
RPP - REP	4,907	-	5,973	21.8	6,925	15.9	7,735	11.7	8,651	11.9	9,771	12.9

Sources: *Monthly Statistics, Income Security Programs, Health and Welfare Canada*
Statistics Outlook, Régie des rentes du Québec
Taxation Statistics, Revenue Canada, Taxation

Sources: *Statistiques mensuelles, Programmes de la sécurité du revenu, Santé et bien-être Canada*
Perspectives statistiques, Régie des rentes du Québec
Statistiques fiscales, Revenu Canada, Impôt

Figure 2: Benefits paid under selected retirement income programs, proportion paid by each

Graphique 2: Prestations versées aux termes de certains programmes de revenu de retraite, proportion versée au titre de chaque programme



Number of plans and members

At the beginning of 1992, more than 5.3 million paid workers participated in 18,028 registered pension plans. This represented a membership increase of +4% from 1990 and of +14% from 1982.

The growth in membership in the past decade was entirely attributable to the increase (+48%) in female RPP participation. This change can be directly related to the growing number of women entering the paid workforce (+26%) and to changes in the late eighties to provincial and federal pension plan legislation regarding part-time employees. The number of men participating in pension plans, on the other hand, declined by almost -2% between 1982 and 1992 - the last two recessions and the continuing economic restructuring having adversely affected their RPP participation. For example, the industries (mainly manufacturing and construction) that experienced reductions in both employment and pension plan membership during the last two recessions predominantly employ men.

Pension plan coverage

Much public interest has centered around the extent to which the labour force in Canada is covered by RPPs. When

Nombre de régimes et d'adhérents

Au 1^{er} janvier 1992, plus de 5,3 millions de travailleurs rémunérés adhéraient aux 18 028 régimes enregistrés de pension. En termes de l'effectif, cela représentait une augmentation de +4% en regard de 1990 et de +14% en regard de 1982.

La croissance du nombre total d'adhérents au cours de la dernière décennie était entièrement attribuable à la participation accrue des femmes, le nombre d'adhérentes augmentant alors de +48%. Ce phénomène est lié de façon directe au nombre grandissant de femmes ayant alors fait leur entrée sur le marché du travail (+26%) ainsi qu'aux modifications, à la fin des années quatre-vingts, des lois fédérale et provinciales en matière de retraite ayant trait aux travailleurs à temps partiel. Le nombre d'hommes participant à des REP, cependant, reculait d'environ -2%, les deux dernières récessions et la restructuration continue de l'économie ayant eu un effet négatif sur leur adhésion aux REP. Par exemple, les industries (plus particulièrement, la fabrication et la construction) qui ont subi des réductions à la fois au niveau de l'emploi et de la participation aux REP lors des deux dernières récessions étaient fortement à prédominance masculine.

Taux d'adhésion

Le taux d'adhésion de la population active canadienne aux régimes enregistrés de pension continue de susciter beaucoup

comparing the labour force to pension plan membership, the annual average estimates of the labour force¹ are used. However, pension plan membership for most plans was reported as the number of active, employed participants as at the plan year end, which, for the purposes of this report, could have been at different points in time during the calendar year. Therefore, the reference date for these two data sources may not be identical. Also, it must be pointed out that the Canadian Forces, which are normally excluded from the Labour Force Survey, have been added for the purposes of this study, since the pension plan established by the Canadian Forces Superannuation Act is included in the pensions' database. Bearing these constraints and differences in mind, an analysis of labour force coverage can still provide useful information.

d'intérêt. Les résultats de l'enquête sur la population active¹ (EPA) ont servi à établir une série historique de taux d'adhésion. Il est à retenir que le nombre de membres des Forces canadiennes a été ajouté au total de la population active, ces membres n'étant pas considérés aux fins de l'EPA. Par contre, ceux-ci peuvent adhérer au régime établi en vertu de la Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes, et ce régime fait partie de la base de données sur les REP. Les données de l'EPA sont des moyennes annuelles tandis que le nombre d'adhérents à la majorité des régimes de pension correspond à celui des adhérents actifs occupés à la fin de l'année financière du régime, qui peut survenir à divers moments de l'année civile. Par conséquent, les dates de référence de ces deux ensembles de données peuvent être différentes. Malgré ces limites et les différences dans les concepts utilisés, une analyse du taux d'adhésion de la population active aux régimes enregistrés de pension peut s'avérer utile.

Table 4. Proportion of labour force¹ and paid workers covered by a RPP, by sex, at January 1

Tableau 4. Pourcentage de la population active¹ et des travailleurs rémunérés adhérant à un REP, selon le sexe, au 1^{er} janvier

	1982	1984	1986	1988	1990	1992
Females - Femmes						
Number of RPP members -						
Nombre d'adhérents aux REP	1,476,647	1,525,174	1,621,221	1,762,716	1,981,138	2,188,827
Percentage of labour force -						
Pourcentage de la population active	30.4	30.1	30.2	31.0	33.1	35.3
Percentage of paid workers -						
Pourcentage des travailleuses rémunérées	36.2	37.3	37.0	37.2	39.0	42.5
Males - Hommes						
Number of RPP members -						
Nombre d'adhérents aux REP	3,181,288	3,039,449	3,047,160	3,082,391	3,128,225	3,129,263
Percentage of labour force -						
Pourcentage de la population active	44.6	42.6	42.0	41.6	41.1	41.0
Percentage of paid workers -						
Pourcentage des travailleurs rémunérés	53.7	54.7	52.9	51.0	49.6	51.8
Total						
Number of RPP members -						
Nombre d'adhérents aux REP	4,657,935	4,564,623	4,668,381	4,845,107	5,109,363	5,318,090
Percentage of labour force -						
Pourcentage de la population active	38.9	37.4	37.0	37.0	37.6	38.4
Percentage of paid workers -						
Pourcentage des travailleurs rémunérés	46.5	47.3	46.0	44.9	44.8	47.5

¹ The data used from the Labour Force Survey are annual averages for 1981, 1983, 1985, 1987, 1989 and 1991 to which the number of Canadian Forces members was added. The difference between the labour force and paid workers is equal to the sum of unpaid family workers, the self-employed (in unincorporated companies) and the unemployed.

¹ Les données provenant de l'enquête sur la population active sont les moyennes annuelles de 1981, 1983, 1985, 1987, 1989 et 1991 auxquelles le nombre de membres des Forces canadiennes a été ajouté. La différence entre la population active et les travailleurs rémunérés est égale à la somme des travailleurs familiaux non rémunérés, des travailleurs indépendants (entreprises non constituées en société) et des chômeurs.

¹ See *The Labour Force*, monthly publication, cat. no. 71-001.

¹ Voir *La population active*, publication mensuelle, n° 71-001 au catalogue.

To simply state that only 38% of the labour force was covered by registered pension plans at the beginning of 1992 (see Table 4) tends to understate coverage since many workers included in the labour force were not able to participate in these plans. Participation in registered pension plans is restricted to paid workers having an employer-employee relationship; therefore, the self-employed working in unincorporated businesses, unpaid family workers and the unemployed are not eligible for membership. If the estimates of these groups are eliminated from the labour force, it can then be said that 47.5% of all paid workers were covered by registered pension plans at the beginning of 1992.

RPP coverage dropped from 1984 to 1990 but rose in 1992. Since men still constitute the majority of pension plan members, changing coverage rates for men have a considerable effect on overall coverage. After decreasing from 55% in 1984 to 50% in 1990, the coverage rate for men increased to 52% in 1992. This improvement in coverage from 1990 to 1992 was due to a drop in the number of men in the paid workforce; the number of male pension plan participants in fact remained virtually the same.

After fluctuating around 37% from 1982 to 1988, coverage for females has increased significantly since then, to 43% in 1992. The reason, however, is not because of a decrease in the paid workforce, as was the case for men. In fact, the number of women in the paid workforce has increased consistently over the period 1982 to 1992, despite changing economic conditions. However, the number of women participating in pension plans grew even faster, particularly over the latter part of that period.

As a result of the significant differences between in the changes in pension plan membership and labour market participation for men and women, the gap between their coverage rates has been narrowing, from 18 points higher for men in 1982 to 9 points higher in 1992.

Female participation

Over the past several decades, more and more women have been entering the labour market. As a result, during the period 1982 to 1992, women climbed from 41% to 46% of the paid workforce. This growth is also reflected in the number of women participating in registered pension plans, as indicated in Figure 3. In fact, as was stated earlier, the +14% increase in plan membership from 1982 to 1992 was entirely attributable to the additional number of women belonging to RPPs. As can be seen in Figure 4, female participation increased each two-year period between 1982 and 1992; however, between 1982 and 1984 and 1990 and 1992, the rate of increase, although still positive, slowed somewhat. The percentage increase was consistently higher for women than for men; over that entire period, the number of female members increased +48%

Affirmer que seulement 38% de la population active participait à un régime enregistré de pension (voir le tableau 4) au début de 1992, c'est en quelque sorte sous-estimer le taux réel d'adhésion car plusieurs personnes comprises dans la population active, par définition, n'ont pas le droit d'adhérer à ces régimes. Puisque les régimes enregistrés de pension s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés ayant une relation employeur-employé, les travailleurs indépendants (entreprises non constituées en société), les travailleurs familiaux non rémunérés et les chômeurs ne peuvent y participer. Si on supprime ces groupes de la population active, on constate que 47,5% de tous les travailleurs rémunérés adhéraient à un REP au 1^{er} janvier 1992.

Ce taux d'adhésion avait reculé depuis 1984 mais en 1992, il enregistrait un niveau supérieur à celui de 1990. Étant donné que les adhérents aux REP étaient majoritairement des hommes, les variations du taux d'adhésion de ces derniers ont un effet considérable sur le taux global d'adhésion. Le taux d'adhésion des hommes, qui était passé de 55% à 50% entre 1984 et 1990, augmentait à 52% en 1992. Ce taux d'adhésion plus élevé en 1992 qu'en 1990 était dû à une baisse du nombre de travailleurs rémunérés de sexe masculin, le nombre d'hommes adhérant aux REP étant demeuré sensiblement inchangé.

Le taux d'adhésion des femmes, qui avait oscillé autour de 37% entre 1982 et 1988, s'accroissait ensuite de façon significative, atteignant 43% en 1992. Contrairement à ce qui s'était passé pour les adhérents de sexe masculin, cette progression n'était pas due à une baisse du nombre de travailleuses rémunérées. Au contraire, malgré les conditions économiques des dix dernières années, le nombre de femmes sur le marché du travail progressait sans cesse mais le nombre de celles-ci adhérant à un régime de pension augmentait encore plus rapidement, particulièrement au cours des dernières années de la période considérée.

L'écart entre le taux d'adhésion des hommes et celui des femmes se rétrécissait, de 18 points de pourcentage en 1982 à 9 points de pourcentage en 1992. Cela était dû au fait que les hommes et les femmes avaient enregistré des variations très différentes quant à leur adhésion aux régimes de pension et leur participation au marché du travail.

Participation féminine

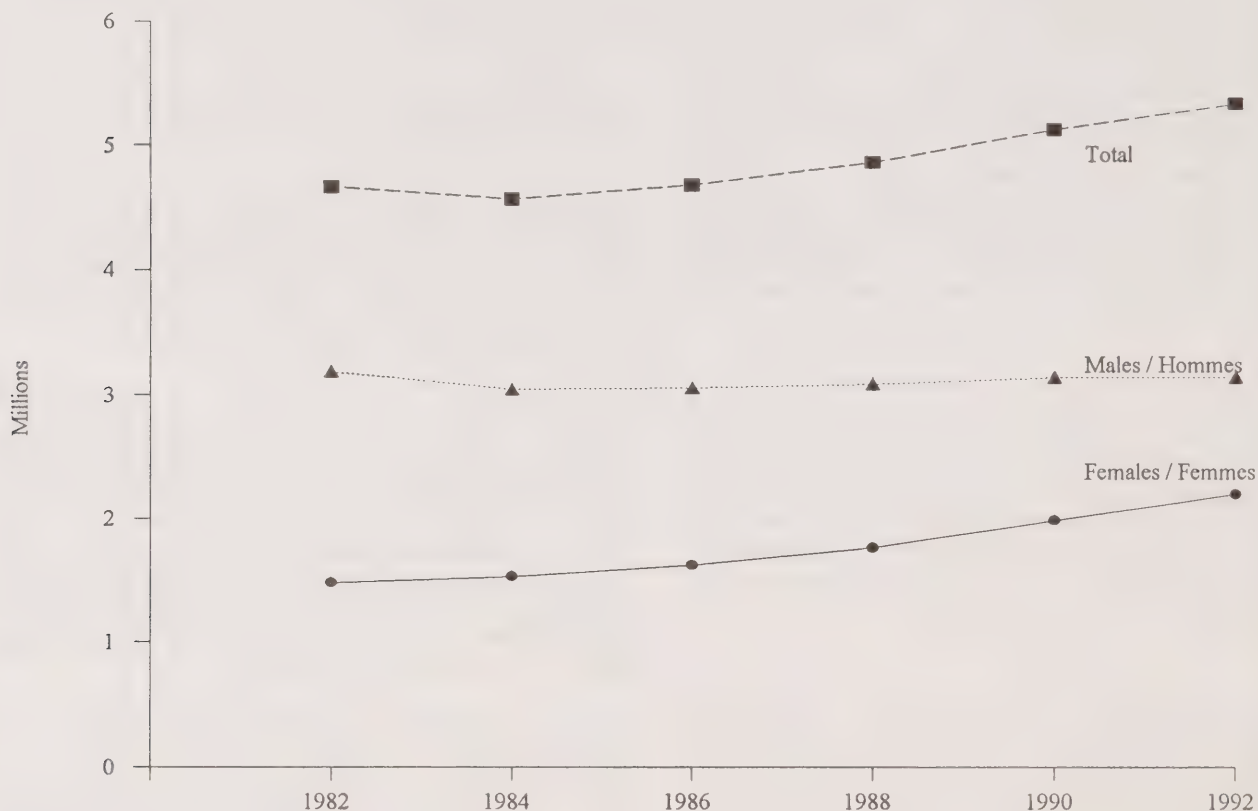
Au cours des dernières décennies, les femmes ont occupé une place de plus en plus importante sur le marché du travail. Entre 1982 et 1992, la proportion des travailleurs rémunérés représentée par les femmes passait de 41% à 46%. Cette augmentation se reflétait également au niveau de leur adhésion aux régimes enregistrés de pension comme on peut le voir au graphique 3. En effet, au cours de cette période, la croissance de +14% du nombre total d'adhérents aux REP était entièrement attribuable à la participation accrue des femmes à ces régimes. Le graphique 4 montre que la croissance biennale du nombre d'adhérentes a toujours été positive et a sans cesse dépassé celle des adhérents, même si elle avait été plus lente entre 1982 et 1984 et, entre 1990 et 1992. Au cours de la période comprise entre les 1^{er} janvier de 1982 et de 1992, le nombre d'adhérentes progressait de +48% alors que le nombre

whereas the number of male participants was down -2%. Women therefore constituted 41% of all plan members in 1992, up substantially from 32% in 1982. On a provincial basis, a consistently higher proportion of women than the national average was recorded for Prince Edward Island, Québec, Manitoba and Saskatchewan.

d'adhérents régressait d'environ -2%. Les femmes ont ainsi accru considérablement leur représentation au sein de l'effectif des REP, leur proportion du total passant alors de 32% à 41%. Sur une base provinciale, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec, le Manitoba et la Saskatchewan enregistraient sans cesse une proportion féminine supérieure à la moyenne nationale.

Figure 3: Number of RPP members, at January 1

Graphique 3: Nombre d'adhérents aux REP, au 1^{er} janvier



At January 1, 1992, women accounted for more than half (52%) of all public sector pension plan members; in the private sector, they still represented only 31% of the participants.

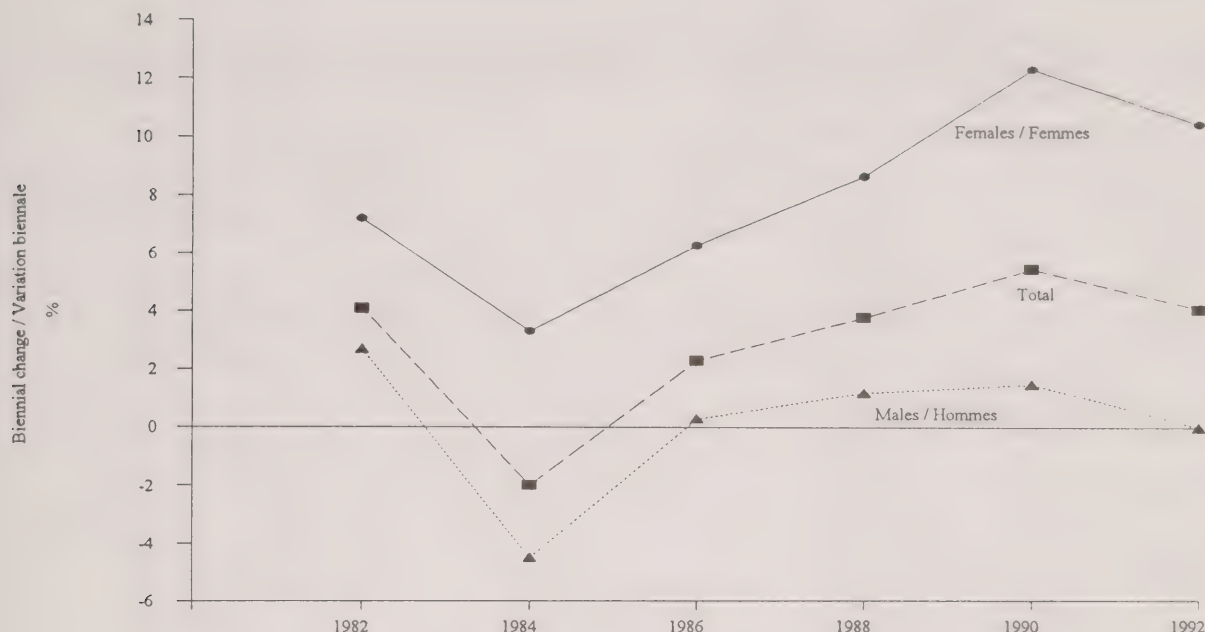
Au 1^{er} janvier 1992, les femmes représentaient plus de la moitié (52%) du nombre total d'adhérents aux régimes du secteur public; dans le secteur privé, elles n'y comptaient que pour 31%.

A comparison of the provisions in the plans to which men and women most commonly belong can be found in the section of this report entitled **Male/female differences for selected plan provisions**.

Une comparaison entre les dispositions des régimes auxquels les femmes et les hommes participent se trouve dans la section intitulée **Différences entre les femmes et les hommes quant à certaines dispositions** du présent rapport.

Figure 4: Biennial rate of change of RPP membership, at January 1

Graphique 4: Taux biennal de variation du nombre d'adhérents aux REP, au 1^{er} janvier



Provincial distribution

Table 5 gives the provincial distributions of RPP members and of the labour force as well as pension plan coverage rates by province of employment. As this table demonstrates, the percentage distributions of RPP members and of the total labour force are very similar, with Ontario having the highest proportion of both.

When comparing the number of pension plan members in each province to the number of paid workers and to the entire labour force, different pictures emerge. The reason for this difference is the disproportionate impact of the self-employed (in unincorporated businesses), unpaid family workers and the unemployed in each province. As was stated earlier, paid workers exclude those groups. If, for example, the numbers of unemployed increases more in one province than in another, even if there is no change in the labour force figures, this will impact on the number of paid workers and consequently on the coverage rate for that group.

The coverage rate for paid workers was highest in Newfoundland (53.3%), followed by that for Manitoba (52.2%), Québec (50.9%), Saskatchewan (50.1%) and Nova Scotia (49.4%); the other provinces had rates under the national average of 47.5%. It should be noted that the coverage rate can also be affected by the response rate for any given province. If

Répartition provinciale

Le tableau 5 présente les répartitions procentuelles des adhérents aux REP et de la population active totale ainsi que les taux d'adhésion aux régimes de pension selon la province d'emploi. La répartition des adhérents aux REP est très semblable à celle de la population active totale, avec l'Ontario en tête pour ce qui est de ces deux statistiques.

Un portrait différent se dégage lorsqu'on compare, pour chaque province, le taux d'adhésion de la population active à celui des travailleurs rémunérés. Comme mentionné précédemment, les travailleurs rémunérés excluent de la population active les travailleurs familiaux non rémunérés, les travailleurs indépendants (entreprises non constituées en société) et les chômeurs; il se peut que le rapport de ces catégories exclues, sur le total de la population active, soit différent d'une province à l'autre et donne lieu à des écarts considérables. Par exemple, si le nombre de chômeurs augmente relativement plus dans une province que dans une autre, même si la population active totale était demeurée la même au cours des années faisant l'objet de comparaison, le nombre de travailleurs rémunérés et leur taux d'adhésion auraient toutefois varié en conséquence.

Le taux d'adhésion des travailleurs rémunérés était le plus élevé à Terre-Neuve (53,3%), suivi de celui du Manitoba (52,2%), du Québec (50,9%), de la Saskatchewan (50,1%) et de la Nouvelle-Écosse (49,4%). Les autres taux se situaient tous au-dessous de la moyenne nationale de 47,5%. Il est à noter que ces taux d'adhésion sont également fonction du taux de réponse respectif de chaque

it is low, the number of pension plan members for that province may not be up-to-date. For a more detailed discussion of response rates for the provinces, consult Appendix IV, Technical notes.

province. Si un taux de réponse est faible, il se peut que le nombre d'adhérents n'ait pas été mis à jour. Pour plus de détails sur le taux de réponse par province, veuillez consulter l'annexe IV Notes techniques.

Table 5. Proportion of labour force and paid workers covered by a RPP by area of employment, January 1, 1992¹
Tableau 5. Pourcentage de la population active et des travailleurs rémunérés adhérant à un REP selon la région d'emploi, 1^{er} janvier 1992¹

Area of employment	RPP members	Percentage of total members	Labour force	Percentage of labour force	RPP members as a percentage of labour force	RPP members as a percentage of paid workers
Région d'emploi	Adhérents à un REP	Pourcentage du total des adhérents	Population active	Pourcentage de la population active	Adhérents aux REP en proportion de la population active	Adhérents aux REP en proportion des travailleurs rémunérés
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	%	%
Newfoundland - Terre-Neuve	94,960	1.8	242,646	1.8	39.1	53.3
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	16,470	0.3	63,611	0.5	25.9	36.9
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	170,773	3.2	434,292	3.2	39.3	49.4
New Brunswick - Nouveau Brunswick	115,748	2.2	331,457	2.4	34.9	44.0
Québec	1,397,502	26.3	3,402,646	25.0	41.1	50.9
Ontario	2,074,518	39.0	5,299,621	39.0	39.1	47.4
Manitoba	223,963	4.2	544,864	4.0	41.1	52.2
Saskatchewan	176,733	3.3	485,685	3.6	36.4	50.1
Alberta	463,981	8.7	1,365,809	10.0	34.0	42.0
British Columbia - Colombie-Britannique	551,830	10.4	1,660,935	12.2	33.2	41.1
Other - Autre	31,612 ²	0.6	1,977 ³	-	-	-
Total	5,318,090³	100.0	13,833,543	100.0	38.4	47.5

¹ The data used from the Labour Force Survey are annual averages for 1991 to which the number of Canadian Forces members was added.

² Includes plan members in Yukon, Northwest Territories and outside Canada.

³ Represents members of the Canadian Forces in Yukon, Northwest Territories and outside Canada only. Other members of the labour force in the Yukon and Northwest Territories are not included as they are not included in the LFS.

¹ Les données de l'enquête sur la population active sont des moyennes annuelles de 1991 auxquelles on a ajouté le nombre de membres des Forces canadiennes.

² Comprend les adhérents du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'extérieur du Canada.

³ Ce chiffre ne représente que les membres des Forces canadiennes du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et de l'extérieur du Canada. Les autres membres de la population active du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest n'y sont pas compris, ne faisant pas l'objet de l'EPA.

At January 1, 1992, fully 48% of the members of RPPs worked in the public sector. There was, however, considerable variation from one province to another (see Table 6). In Ontario, where 39% of all RPP members worked, over 60% of

Au 1^{er} janvier 1992, le secteur public regroupait 48% de tous les adhérents aux REP. Il apparaît cependant au tableau 6 que la répartition des adhérents selon le secteur varie énormément d'une province à l'autre. En Ontario, où travaillait 39% de l'ensemble des

them were employed in the private sector. Alberta and British Columbia were the only other provinces where a majority, although slight, of members worked in the private sector. In all the other provinces, public sector members predominated.

participants aux REP, plus de 60% occupaient un emploi dans le secteur privé. En Alberta et en Colombie-Britannique, le nombre d'adhérents du secteur privé dépassait aussi celui du secteur public, mais de très peu. Dans toutes les autres provinces, les adhérents se retrouvaient en majorité au secteur public.

Table 6. Number of RPP members, by area of employment and sector, January 1, 1992
Tableau 6. Nombre d'adhérents aux REP, selon la région d'emploi et le secteur, 1^{er} janvier 1992

Area of employment Région d'emploi	Both sectors Les deux secteurs		Public sector Secteur public		Private sector Secteur privé	
	Members	Percentage of both sectors	Members	Percentage of both sectors	Members	Percentage of both sectors
	Adhérents	Pourcentage des deux secteurs	Adhérents	Pourcentage des deux secteurs	Adhérents	Pourcentage des deux secteurs
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
Newfoundland - Terre-Neuve	94,960	100.0	57,522	60.6	37,438	39.4
Prince Edward Island - Île-du-Prince-Édouard	16,470	100.0	10,586	64.3	5,884	35.7
Nova Scotia - Nouvelle-Écosse	170,773	100.0	98,432	57.6	72,341	42.4
New Brunswick - Nouveau-Brunswick	115,748	100.0	59,966	51.8	55,782	48.2
Québec	1,397,502	100.0	758,555	54.3	638,947	45.7
Ontario	2,074,518	100.0	827,802	39.9	1,246,716	60.1
Manitoba	223,963	100.0	121,192	54.1	102,771	45.9
Saskatchewan	176,733	100.0	107,754	61.0	68,979	39.0
Alberta	463,981	100.0	231,720	49.9	232,261	50.1
British Columbia - Colombie-Britannique	551,830	100.0	272,166	49.3	279,664	50.7
Yukon and North West Territories - Yukon et Territoires du Nord-Ouest	7,499	100.0	4,340	57.9	3,159	42.1
Outside Canada - Extérieur du Canada	24,113	100.0	4,504	18.7	19,609	81.3
Total	5,318,090	100.0	2,554,539	48.0	2,763,551	52.0

Public and private sectors

This report covers all registered pension plans in Canada in both the public and private sectors. Public sector plans are defined as those designed for employees of the three levels of government, including crown corporations, boards and commissions. These employees could be involved in administrative and regulatory activities or could work for government enterprises conducting commercial activities (e.g. Ontario Hydro).

Even though there were only 1,122 public sector plans at the beginning of 1992, just 6% of all RPPs, these plans covered 2,554,539 members, 48% of all RPP participants (see Table 7 and Figure 5). The remaining 16,906 plans covered 2,763,551

Secteurs public et privé

Ce rapport porte sur tous les régimes enregistrés de pension des secteurs public et privé au Canada. Par régimes du secteur public, on entend les régimes qui s'adressent aux employés des trois paliers de l'administration publique, y compris les sociétés de la couronne et les commissions et conseils gouvernementaux. Ces employés pourraient occuper un emploi dans les domaines de l'administration ou de la réglementation, ou travailler au sein d'une entreprise publique de nature commerciale (par exemple, Hydro Ontario).

Même si au 1^{er} janvier 1992, on ne comptait que 1 122 régimes dans le secteur public (6% de tous les REP), ils regroupaient néanmoins 2 554 539 adhérents, soit 48% du nombre total d'adhérents, comme l'indiquent le tableau 7 et le graphique 5. En

private sector members, 52% of all RPP members.

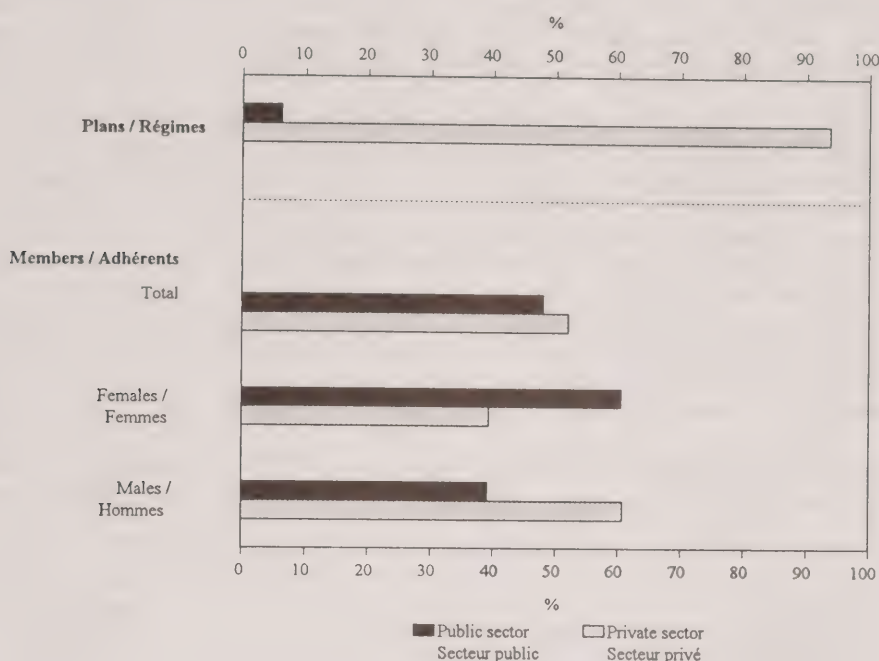
revanche, les 16 906 régimes restants faisaient partie du secteur privé et couvraient 2 763 551 adhérents, soit 52% de tous les adhérents aux REP.

Table 7. Number of RPPs and members, by type of organization and sector, January 1, 1992
Tableau 7. Nombre de REP et d'adhérents, selon le genre d'organisme et le secteur, 1^{er} janvier 1992

Type of organization Genre d'organisme	Plans Régimes		Members Adhérents					
			Males - Hommes		Females- Femmes		Total	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Public sector Secteur public								
Municipal government - Municipalité	589	3.3	244,905	7.8	235,538	10.8	480,443	9.0
Municipal enterprise - Entreprise municipale	40	0.2	24,934	0.8	3,462	0.2	28,396	0.5
Provincial government - Province	180	1.0	563,310	18.0	897,815	41.0	1,461,125	27.5
Provincial enterprise - Entreprise provinciale	45	0.2	77,245	2.5	35,022	1.6	112,267	2.1
Federal government - Gouvernement fédéral	242	1.3	271,909	8.7	145,629	6.7	417,538	7.9
Federal enterprise - Entreprise fédérale	16	0.1	45,263	1.4	9,324	0.4	54,587	1.0
Non-Canadian government - Gouvernement étranger	10	0.1	75	—	108	—	183	—
Sub-total - Total partiel	1,122	6.2	1,227,641	39.2	1,326,898	60.6	2,554,539	48.0
Private sector Secteur privé								
Incorporated company - Compagnie incorporée	15,390	85.4	1,819,277	58.1	788,590	36.0	2,607,867	49.0
Unincorporated company - Entreprise non constituée	249	1.4	5,097	0.2	6,244	0.3	11,341	0.2
Co-operative - Coopérative	154	0.9	19,538	0.6	17,077	0.8	36,615	0.7
Trade or employee association - Association professionnelle ou syndicat ouvrier	492	2.7	19,940	0.6	12,042	0.6	31,982	0.6
Religious and charitable organization - Organisme religieux et charitable	433	2.4	26,174	0.8	30,039	1.4	56,213	1.1
Other - Autre	188	1.0	11,596	0.4	7,937	0.4	19,533	0.4
Sub-total - Total partiel	16,906	93.8	1,901,622	60.8	861,929	39.4	2,763,551	52.0
Total	18,028	100.0	3,129,263	100.0	2,188,827	100.0	5,318,090	100.0

Figure 5: Percentage distribution of RPPs and members, by sector, at January 1, 1992

Graphique 5: Répartition procentuelle des REP et des adhérents, selon le secteur, au 1^{er} janvier 1992



Private and public sector plans differ in a number of areas such as type of plan, funding instrument, benefit levels, employee contribution rates, normal retirement age and post retirement indexing. These differences will be highlighted throughout the report.

Les régimes des secteurs public et privé se distinguent sur de nombreux aspects, notamment la taille des régimes, le type de régime, le mode de financement, le taux de cotisation des employés, le type de prestation, l'âge normal de la retraite et l'indexation des prestations de retraite. Nous ferons ressortir ces différences tout au long de cette analyse.

Size of plan

At the beginning of 1992 there were 18,028 RPPs, 10% fewer than in 1990. As can be seen in Table 8 and Figure 6, the most important changes have taken place in the number of plans with less than 10 members. These plans numbered 7,399 (41% of all RPPs) in 1992 but covered less than half a percent of the total membership (25,058 persons). These small plans declined -34% from their peak in 1986, after having grown very significantly in the first half of the eighties. It is likely that the administrative requirements imposed by the revised pensions regulatory legislation have contributed to the recent decline in these small plans. However, because these plans covered such a small proportion of the membership, a drop in their numbers has not resulted in decreased coverage.

Taille du régime

Au 1^{er} janvier 1992, le nombre de REP se chiffrait à 18 028, soit un recul de -10% par rapport à 1990. Comme l'indiquent le tableau 8 et le graphique 6, les fluctuations les plus importantes ont eu lieu au niveau des régimes comptant moins de dix membres. Le nombre de ces régimes se chiffrait à 7 399 (41% de tous les REP) en 1992 mais y participait moins d'un demi pourcent de l'effectif total (25 058 personnes). Le nombre de ces régimes de petite taille décroissait de -34% en regard du sommet atteint en 1986, après avoir crû de façon phénoménale au cours de la première moitié des années quatre-vingts. Les exigences administratives accrues des régies de rentes ont vraisemblablement contribué à la baisse du nombre de petits régimes. Cependant, étant donné que ces régimes ne couvraient qu'une faible proportion de l'effectif total, leur diminution n'a pas causé une baisse du taux global d'adhésion.

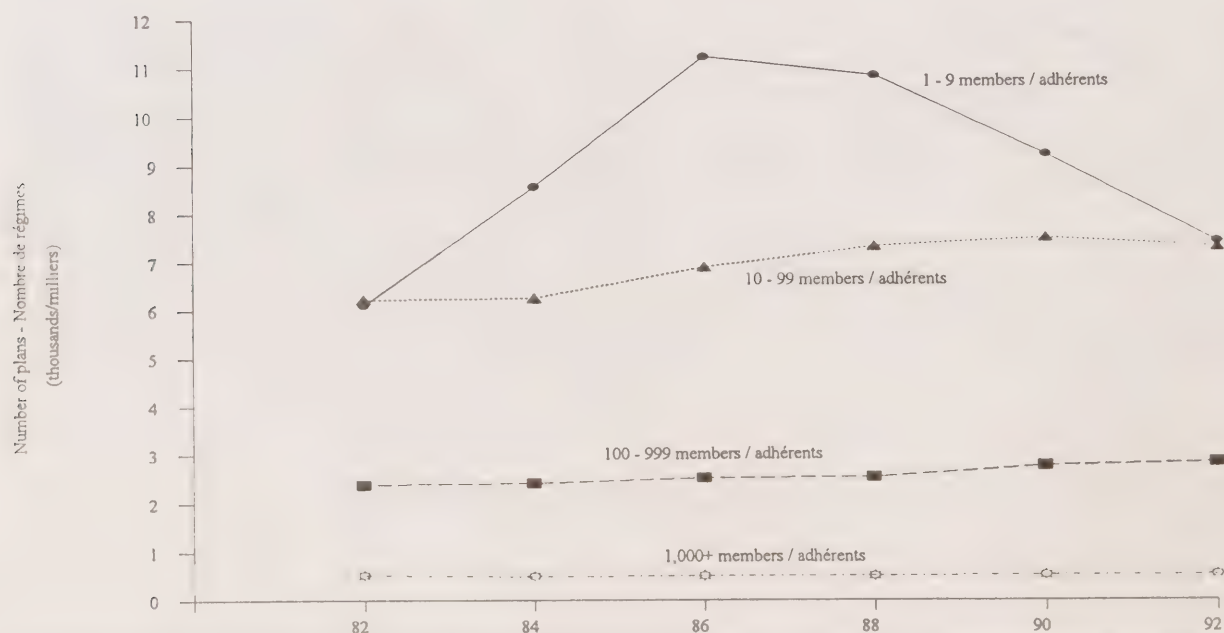
Table 8. Number of RPPs and members, by membership size group, at January 1
Tableau 8. Nombre de REP et d'adhérents, selon la taille du régime, au 1^{er} janvier

Membership size group Taille du régime	1982				1984				1986			
	Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
1 - 9	6,112	40.1	23,750	0.5	8,554	48.3	29,275	0.6	11,200	53.1	36,205	0.8
10 - 99	6,222	40.8	209,336	4.5	6,251	35.3	211,831	4.6	6,875	32.6	231,962	5.0
100 - 499	2,016	13.2	440,947	9.5	2,041	11.5	445,916	9.8	2,122	10.1	462,489	9.9
500 - 999	366	2.4	254,733	5.5	371	2.1	260,126	5.7	395	1.9	275,164	5.9
1,000 - 9,999	449	2.9	1,195,533	25.7	430	2.4	1,164,739	25.5	443	2.1	1,184,314	25.4
10,000 - 29,999	45	0.3	702,084	15.1	41	0.2	624,903	13.7	37	0.2	585,603	12.5
30,000 and over - et plus	22	0.1	1,831,532	39.3	23	0.1	1,827,833	40.0	22	0.1	1,892,644	40.5
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0	17,711	100.0	4,564,623	100.0	21,094	100.0	4,668,381	100.0

	1988				1990				1992			
	Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents	
	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%	No. - nbre	%
1 - 9	10,809	50.9	35,520	0.8	9,192	46.1	30,507	0.6	7,399	41.1	25,058	0.4
10 - 99	7,305	34.4	248,263	5.1	7,484	37.5	256,919	5.0	7,275	40.4	255,033	4.8
100 - 499	2,217	10.4	487,250	10.1	2,358	11.8	514,414	10.1	2,417	13.4	525,797	9.9
500 - 999	411	1.9	289,260	6.0	408	2.0	285,019	5.6	416	2.3	289,080	5.4
1,000 - 9,999	435	2.0	1,143,258	23.6	448	2.2	1,177,690	23.0	459	2.5	1,223,170	23.0
10,000 - 29,999	40	0.2	636,075	13.1	44	0.2	700,078	13.7	39	0.2	673,959	12.7
30,000 and over - et plus	22	0.1	2,005,481	41.4	22	0.1	2,144,736	42.0	23	0.1	2,325,993	43.7
Total	21,239	100.0	4,845,107	100.0	19,956	100.0	5,109,363	100.0	18,028	100.0	5,318,090	100.0

Figure 6: Number of RPPs, by membership size group, at January 1

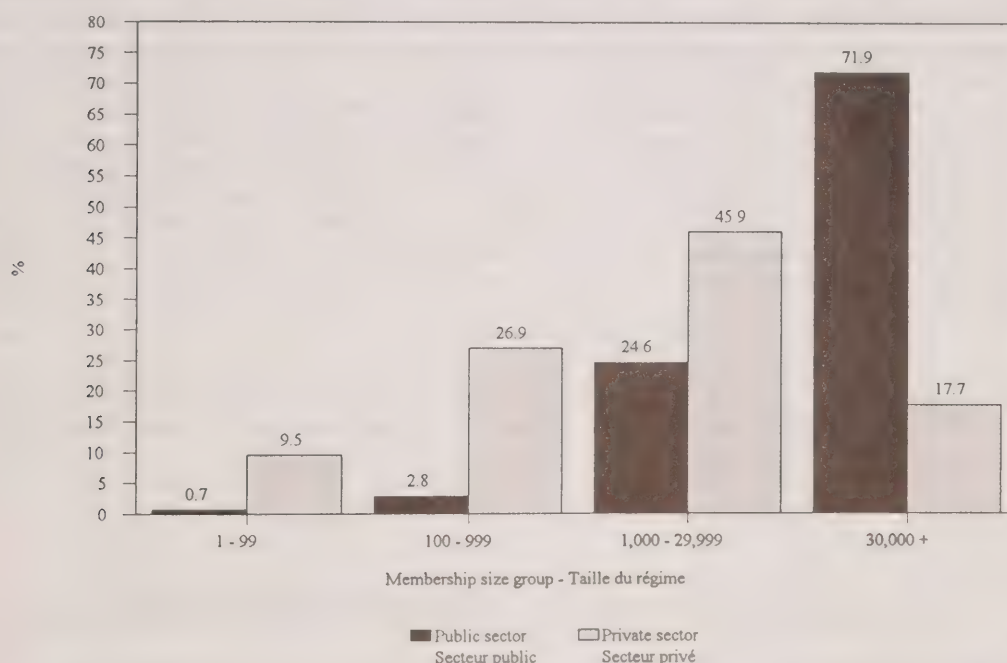
Graphique 6: Nombre de REP, selon la taille du régime, au 1^{er} janvier



Who belongs to these small plans? In 1992, approximately 35% of the members of plans with less than 10 participants were in plans designed for executives and "connected persons"; over 50% were in plans open to all persons working for the sponsoring employer. Fully 96% of the members of plans with less than 10 participants were employed in the private sector.

At the beginning of 1992, there were 23 plans with 30,000 members or more. They covered 44% of all RPP members and accounted for three-quarters of the increase in total membership from 1982 to 1992. Fifteen of these large plans were in the public sector and they covered 72% of the public sector membership, as can be seen in Figure 7. The remaining eight with membership of 30,000 or more were private sector plans and covered just 18% of all private sector members. The largest proportion (46%) of private sector members belonged to plans with 1,000 to 29,999 members.

Figure 7: Percentage distribution of members, by membership size group, at January 1, 1992



The membership growth in plans with 30,000 members or more is almost totally attributable to the rise in female members. In fact, the number of women participating in those plans increased +65% between 1982 and 1992 compared with only +3% for men. As a result, in 1992 women accounted for 50% of the members of these large plans, up from 38% in 1982.

Funding instrument

One of the significant conditions that a pension plan must meet in order to qualify for registration under the Income Tax

Qui adhère à ces régimes? En 1992, environ 35% des adhérents aux régimes de petite taille participaient à des régimes ne s'adressant qu'aux cadres supérieurs et aux "personnes rattachées"; plus de 50% participaient à un régime où tous les employés étaient admissibles, sans distinction. Aussi, 96% des adhérents aux régimes comptant moins de 10 membres occupaient un emploi dans le secteur privé.

Au 1^{er} janvier 1992, on dénombrait 23 régimes enregistrés de pension de 30 000 participants et plus, englobant 44% de l'effectif total. Les trois quarts de la croissance du nombre total d'adhérents entre 1982 et 1992 étaient attribuables à ces régimes de grande taille. Quinze de ces 23 régimes se trouvaient dans le secteur public, regroupant près de 72% des adhérents de ce secteur, comme on peut le voir au graphique 7. En revanche, les 8 autres régimes de 30 000 adhérents et plus appartenaient au secteur privé et ne couvraient que 18% des participants de ce secteur. La plus forte proportion (46%) des membres du secteur privé participaient à des régimes de taille moins importante (entre 1 000 et 29 999 participants).

Graphique 7: Répartition procentuelle des adhérents, selon la taille du régime, au 1^{er} janvier 1992

Les femmes étaient responsables de presque toute l'augmentation de l'effectif des régimes de grande taille. En effet, le nombre de celles-ci y participant s'était accru de +65% entre 1982 et 1992 contre seulement +3% pour les hommes; la proportion des adhérents à ces gros régimes représentée par les femmes passait alors de 38% à 50%.

Mode de financement

Pour être agréé aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu, un régime de pension doit remplir de nombreuses conditions dont une

Act relates to funding. A plan must be funded according to the terms of a trust agreement, an insurance company contract or an arrangement administered by the federal or by a provincial government. (Some of the latter are referred to as consolidated revenue arrangements.²)

The funding instrument is the legal document that defines the obligation of the funding agency (insurance company, trust company, pension fund society, ...) with respect to the pension plan. It is defined as the agreement or contractual arrangements under which current contributions are held, accumulated and invested. In recent years, many employers have diversified both the fund management and the investment decision processes. For purposes of this report, however, the funding instrument is the contractual agreement(s) registered with the pension authority and/or Revenue Canada.

des plus importantes est celle du financement. Pour satisfaire à cette condition, un régime de pension doit être financé soit au moyen d'un accord fiduciaire, soit au moyen d'un contrat d'assurance, soit au moyen d'un arrangement administré par le gouvernement fédéral ou un gouvernement provincial. (Certains de ces arrangements sont aussi appelés régimes financés à même les fonds de revenus consolidés.²)

Le mode de financement, ou convention de gestion financière, est le document juridique qui établit les obligations des gestionnaires financiers (compagnie d'assurances, société de fiducie, société de caisse de retraite, ...) relativement au régime de pension. Il s'agit de l'accord ou des accords contractuels aux termes desquels les cotisations sont actuellement détenues, accumulées et placées. Ces dernières années, plusieurs employeurs ont diversifié à la fois leurs méthodes de gestion de caisse et le processus de décision de placement. Aux fins de la présente analyse toutefois, le mode de financement est l'accord contractuel ou les accords contractuels tel qu'enregistré(s) auprès de l'autorité compétente en matière de pension et/ou Revenu Canada.

Table 9. Number of RPPs and members, by funding instrument, at January 1
Tableau 9. Nombre de REP et d'adhérents, selon le mode de financement, au 1^{er} janvier

Funding instrument Mode de financement	1982				1990				1992			
	Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Insurance company contract - Contrat d'assurance:												
Individual or group annuity - Individuel ou collectif	4,807	31.5	111,611	2.4	1,707	8.5	56,059	1.1	1,343	7.4	45,496	0.9
Deposit administration - Gestion de dépôt	2,714	17.8	160,990	3.5	6,138	30.8	223,294	4.4	5,180	28.7	229,698	4.3
Segregated fund - Gestion distincte	1,731	11.4	210,801	4.5	2,049	10.3	244,607	4.8	1,722	9.6	239,236	4.5
Combination and other - Combinaison et autre	1,371	9.0	136,207	2.9	4,548	22.8	203,766	4.0	4,871	27.0	279,664	5.3
Sub-total - Total partiel	10,623	69.7	619,609	13.3	14,442	72.4	727,726	14.2	13,116	72.8	794,094	14.9
Trust agreement - Accord fiduciaire												
Trust company - Société de fiducie	3,093	20.3	1,684,202	36.2	3,925	19.7	1,457,604	28.5	3,565	19.8	1,774,628	33.4
Individual trustee - Fiduciaire particulier	1,183	7.8	1,363,723	29.3	1,227	6.1	1,809,081	35.4	1,017	5.6	1,757,274	33.0
Combination - Combinaison	42	0.3	46,797	1.0	52	0.3	58,646	1.1	32	0.2	30,379	0.6
Sub-total - Total partiel	4,318	28.4	3,094,722	66.4	5,204	26.1	3,325,331	65.1	4,614	25.6	3,562,281	67.0
Pension fund society - Société de caisse de retraite	13	0.1	86,643	1.9	16	0.1	106,549	2.1	16	0.1	112,361	2.1
Consolidated revenue arrangement - Fonds du revenu consolidé de l'État	19	0.1	686,487	14.7	24	0.1	707,955	13.9	25	0.1	707,014	13.3
Other - Autre	259	1.7	170,474	3.7	270	1.3	241,802	4.7	257	1.5	142,340	2.7
Total	15,232	100.0	4,657,935	100.0	19,956	100.0	5,109,363	100.0	18,028	100.0	5,318,090	100.0

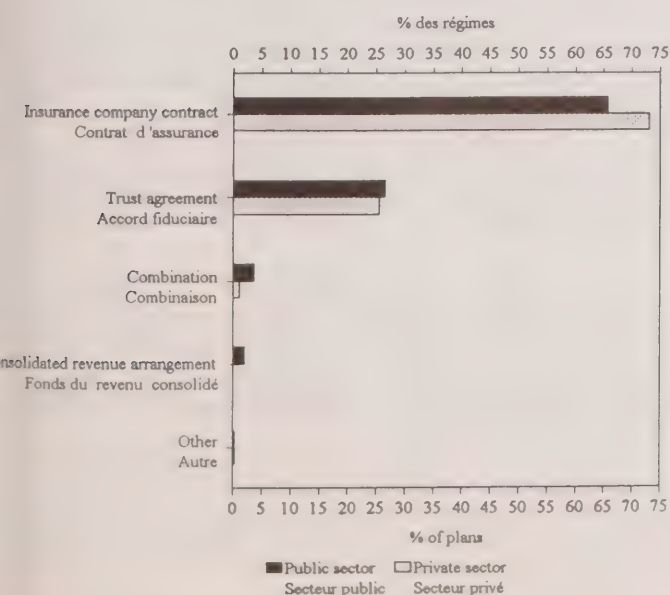
² The plans of some provincial governments operate as consolidated revenue arrangements, others operate much like a trustee fund.

² Les régimes de certains gouvernements provinciaux sont financés à même les fonds de revenus consolidés tandis que certains opèrent plutôt comme un régime en fiducie.

The general pattern of funding has shown relatively little change since 1982. As seen in Table 9, insurance companies continue to be the most widely used funding agencies in terms of plans. Insurance companies offer several underwriting methods for registered pension plans. While the individual and group contract method used to be the most prevalent in terms of number of plans, its use has declined in recent years, both in absolute and relative terms. At the beginning of 1992, only 1,343 plans (7% of all RPPs) were underwritten by individual or group contracts compared with 4,807 plans (32% of all RPPs) in 1982. Contrasting with this decline was the growth in plans using the deposit administration and/or segregated fund methods which offer some of the flexibility of a trust agreement. The number of plans funded under such contracts more than doubled from 1982 to 1992, from 5,816 to 11,773.

Insurance company contracts are the most common funding method used by small plans. In fact, plans with this type of contract accounted for 73% of all plans in 1992, but they covered only 15% of the membership. (Less than 1% of the members belonged to individual or group annuity type plans; the remaining 14% to plans funded through segregated fund and/or deposit administration arrangements.) Given that most of the public sector plans are large, it is not surprising that from 1982 to 1992 not more than 3% of their members belonged to plans funded through insurance company contracts. The situation is quite different in the private sector. The proportion of members in that sector belonging to plans funded according to the terms of an insurance company contract increased consistently between 1982 and 1992, from 21% to 26%. Figure 8 illustrates the distribution of plans and members using the various funding options, by sector.

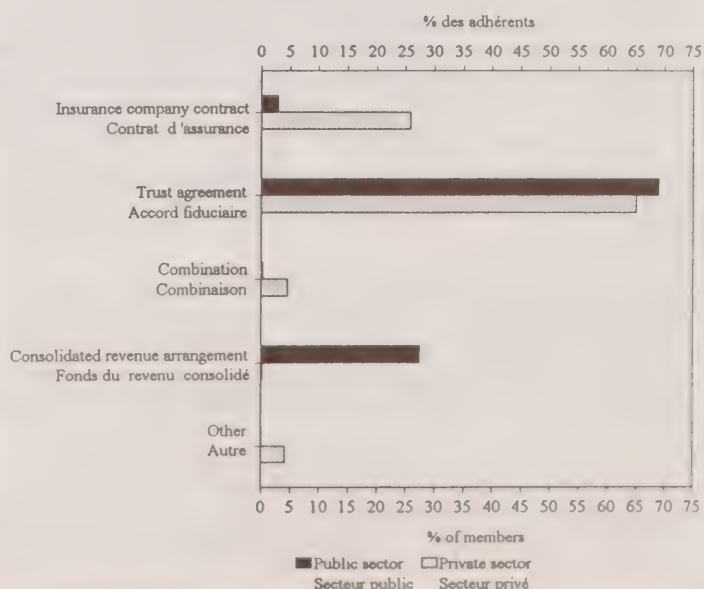
Figure 8: Percentage distribution of RPPs and members, by funding instrument, at January 1, 1992



Le mode de financement le plus répandu a relativement peu changé depuis 1982. Comme en témoigne le tableau 9, les compagnies d'assurances continuent d'être les gestionnaires de caisses de retraite les plus répandus en termes du nombre de régimes. Les régimes garantis peuvent faire l'objet de divers genres de contrats. Les contrats individuels et collectifs de retraite, qui étaient les modes de financement les plus courants quant au nombre de régimes, ont constamment perdu du terrain au fil des ans tant en termes absolus que relatifs. En effet, au début de 1992, seulement 1 343 régimes (7% de tous les REP) étaient garantis par de tels contrats, contre 4 807 régimes (32% de tous les REP) en 1982. En revanche, le nombre de contrats de gestion de dépôt et/ou de gestion distincte, dont la souplesse de fonctionnement s'apparente à celle des accords fiduciaires, connaissait une forte progression; le nombre de régimes faisant l'objet de tels contrats avait plus que doublé entre 1982 et 1992, passant de 5 816 à 11 773.

La caisse de retraite de la plupart des régimes de petite taille était gérée par des compagnies d'assurances. En effet, les régimes financés au moyen de contrats d'assurance constituaient 73% de tous les REP mais ne regroupaient que 15% de tous les participants. (Moins d'un pour cent des adhérents participaient à des régimes financés au moyen de contrats individuels et collectifs; les 14% restants étaient membres de régimes financés au moyen de contrats de gestion de dépôt et/ou de gestion distincte.) Étant donné que la plupart des régimes du secteur public sont de grande taille, il n'est pas étonnant que jamais plus de 3% de ses membres aient participé, entre 1982 et 1992, à un régime financé au moyen de contrats d'assurance. Dans le secteur privé, le scénario était différent. La proportion des adhérents de ce secteur participant à des régimes garantis avait sans cesse progressé entre 1982 et 1992, passant de 21% à 26%. Le graphique 8 présente la répartition procentuelle des régimes et des adhérents, selon le mode de financement et selon le secteur.

Graphique 8: Répartition procentuelle des REP et des adhérents, selon le mode de financement, au 1^{er} janvier 1992



Whereas most small plans tended to use insurance companies as the funding agency, most large plans used trust arrangements under which a group of individuals or a trust company act as trustees. The 4,614 trustee plans in 1992 accounted for 26% of all plans but covered 67% of all members. With this heavy concentration of coverage, the trust agreement represented the most significant type of funding arrangement both in terms of annual cash flow and accumulated assets, as indicated in Table 2 in the section **Relative importance of registered pension plans**.

A further 257 plans were, for the most part, a combination of trustee and insured arrangements and were categorized as "other" in Table 9; they covered about 142,000 members.

In 1992, there were 25 plans classified as consolidated revenue arrangements. This group included some of the largest plans in the country, such as the superannuation plans of the federal public service, the Canadian Forces, the RCMP and the public service of some provinces. Together they accounted for 707,014 participants, over 13% of all RPP members. As the name implies, most of the contributions were paid into the consolidated revenues of the applicable governments and were used for general government expenditures. Generally these plans had no invested assets, so funds were not channelled into the financial markets.

Alors que la plupart des petits régimes avaient tendance à choisir une compagnie d'assurances comme gestionnaire financier, la caisse de retraite des régimes de grande taille était plutôt confiée à des fiduciaires, lesquels pouvaient être représentés par un groupe d'individus, une société de fiducie ou une combinaison de ces derniers. Les 4 614 régimes en fiducie représentaient 26% de tous les REP en 1992 mais ils regroupaient 67% de tous les adhérents. Ainsi, étant donné que la majeure partie des participants adhérait à des régimes en fiducie, l'accord fiduciaire représentait le mode principal de financement, tant du point de vue des rentrées nettes annuelles que de l'actif accumulé, comme l'indique le tableau 2 présenté dans la section intitulée **Importance relative des régimes enregistrés de pension**.

Deux cent cinquante-sept autres régimes, dont la plupart étaient financés au moyen d'une combinaison de contrats d'assurance et d'accords fiduciaires, étaient classés au poste "autre" dans le tableau 9. Ces régimes regroupaient environ 142 000 participants.

En 1992, on comptait 25 régimes inscrits aux fonds de revenus consolidés des administrations publiques. Parmi ces régimes, on retrouvait quelques-uns des plus importants au pays, par exemple, les régimes de pension de la Fonction publique fédérale, des Forces canadiennes, de la GRC et de certaines administrations publiques provinciales. Ensemble, ces régimes comptaient 707 014 participants, soit plus de 13% de tous les participants aux REP. Comme l'expression l'indique, les cotisations étaient versées aux fonds de revenus consolidés des administrations en cause et les sommes étaient affectées aux dépenses publiques générales. La plupart de ces régimes ne faisaient aucun placement, de sorte que l'argent de ces caisses n'était pas mis en circulation sur les marchés financiers.

Table 10. Number of RPPs and members, by type of normal retirement provision and sector, January 1, 1992
Tableau 10. Nombre de REP et d'adhérents, selon la condition relative à la retraite normale et le secteur, 1^{er} janvier 1992

Provision Condition	Both sectors Les deux secteurs				Public sector Secteur public				Private sector Secteur privé			
	Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Age 60 - 60 ans	1,514	8.4	479,156	9.0	79	7.0	408,571	16.0	1,435	8.5	70,585	2.6
Age 65 - 65 ans	16,296	90.4	4,520,139	85.0	1,011	90.1	1,888,037	73.9	15,285	90.4	2,632,102	95.2
Other age - Autre âge	189	1.0	86,105	1.6	13	1.2	32,682	1.3	176	1.0	53,423	1.9
Other provision - Autre condition	29	0.2	232,690	4.4	19	1.7	225,249	8.8	10	0.1	7,441	0.3
Total	18,028	100.0	5,318,090	100.0	1,122	100.0	2,554,539	100.0	16,906	100.0	2,763,551	100.0

Normal retirement age

Registered pension plans generally specify a variety of retirement ages and conditions. Such terms as normal, special, early and postponed retirement are all or nearly all encountered in most plan texts. Only data on normal retirement age will be provided in this report. Normal retirement age is defined as the earliest age at which members may retire on the basis of age as a right, and commence receiving full accrued pension payments without reduction. Table 10 illustrates the different provisions for normal retirement for plans and members in the public and private sectors.

Age 65 has always been the most widely accepted normal retirement age under registered pension plans. Table 10 shows that in 1992, more than 90% of all RPPs covering 85% of the total membership provided for normal retirement at age 65. Nine percent of the members were in plans where 60 was the normal retirement age. The remaining 6% of the members were in plans having "other age" or "other provision". Included here are members who are required to complete a specific number of years of service and those whose age plus years of service must equal a specified number.

The predominance of a retirement age of 65 comes into sharper focus when looking at membership in private sector plans. Just over 95% of the members in the private sector were in plans that had a normal retirement age of 65, compared with 74% of the public sector members. Age 60 was the normal retirement age for a relatively large proportion (16%) of public sector members, considerably higher than the 3% for the private sector.

Contributory and non-contributory plans

As Table 11 shows, 57% of the 18,028 registered pension plans at the beginning of 1992 were contributory. Under these plans, both employers and employees were required to contribute; 71% of all RPP members belonged to this type of plan. The number of these plans declined -2% from the beginning of 1982, compared with an increase of +64% in non-contributory plans. However, in terms of membership, the picture is rather different; there was a +19% growth in the number of members in contributory plans and only a +3% increase in non-contributory plan participation.

Almost all of the members of public sector plans were required to make contributions; less than half (only 45%) of the private sector participants were required to do so. Consequently, non-contributory plan members belonged almost exclusively to private sector plans.

The number of non-contributory private sector plans rose from 4,718 to 7,714 between the beginning of 1982 and 1992. Stated in this way it disguises the fact that the number of these plans peaked in 1986 (at 9,862) and has been consistently

Âge normal de la retraite

La majorité des régimes enregistrés de pension prévoient un éventail d'âges de retraite et de conditions face à ces possibilités. Ainsi, les expressions âge normal de la retraite, retraite spéciale, retraite anticipée et retraite différée figurent dans la plupart des textes des régimes. Seulement l'âge normal de la retraite sera étudié ici. L'âge normal de la retraite est l'âge minimum auquel les participants peuvent se retirer de plein droit et commencer à recevoir le plein montant des prestations acquises, sans réduction. Le tableau 10 présente les différentes conditions relatives à la retraite normale pour les régimes et les adhérents des secteurs public et privé.

De façon générale, l'âge normal de la retraite le plus répandu aux termes des régimes enregistrés de pension a toujours été de 65 ans. Le tableau 10 révèle qu'au 1^{er} janvier 1992, plus de 90% des REP, couvrant 85% de l'effectif total, autorisaient leurs membres à se retirer à l'âge de 65 ans. Neuf pour cent des adhérents participaient à des régimes dans lesquels l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans. Les 6% restants faisaient partie de régimes classés dans les catégories "autre âge" ou "autre condition". Ces catégories comprennent, entre autres, les régimes qui exigent des participants un certain nombre d'années de service ou qui fixent un certain nombre auquel l'âge plus les années de service doivent correspondre.

La prédominance de la retraite normale à l'âge de 65 ans est encore plus frappante dans les régimes du secteur privé où 95% des adhérents participaient à de tels régimes, comparativement à 74% de ceux du secteur public. De plus, 16% des participants aux régimes du secteur public adhéraient à un régime où l'âge normal de la retraite était fixé à 60 ans, contre seulement 3% des adhérents du secteur privé.

Régimes contributifs et non contributifs

Le tableau 11 révèle qu'au 1^{er} janvier 1992, 57% des 18 028 régimes enregistrés de pension étaient des régimes contributifs, c'est-à-dire des régimes auxquels devaient cotiser à la fois les employés et les employeurs, et 71% de tous les adhérents aux REP participaient à de tels régimes. Le nombre de ces régimes reculait de -2% depuis le 1^{er} janvier 1982 comparativement à une croissance de +64% du nombre de régimes non contributifs. Par contre, en termes du nombre d'adhérents, le portrait était plutôt différent; le nombre d'adhérents aux régimes contributifs augmentait de +19% comparativement à seulement +3% pour les régimes non contributifs.

Alors que pratiquement tous les participants du secteur public devaient verser des cotisations, moins de la moitié des adhérents (seulement 45%) du secteur privé y étaient tenus. Cela revient à dire que presque tous les adhérents aux régimes non contributifs faisaient partie du secteur privé.

Le nombre de régimes non contributifs du secteur privé est passé de 4 718 à 7 714 entre les 1^{er} janvier de 1982 et de 1992. Ces chiffres cachent toutefois le fait que le nombre de ces régimes avait augmenté jusqu'en 1986, atteignant alors un sommet de 9 862 et que

dropping since then. The number of members in these plans, however, has remained relatively stable; despite some fluctuations over the period 1982 to 1992, membership rose just +4% (to 1,509,181).

depuis lors, il avait sans cesse reculé. Le nombre de participants à ces régimes, par contre, était demeuré relativement stable; malgré certaines fluctuations au cours des années 1982-1992, il ne s'accroissait que de +4% (à 1 509 181).

Table 11. Number of RPPs and members, by contributory status and sector, at January 1
Tableau 11. Nombre de REP et d'adhérents, selon l'état contributif du régime et selon le secteur, au 1^{er} janvier

	Plans - Régimes						Members - Adhérents					
	Contributory Contributif		Non-contributory Non contributif		Total		Contributory Contributif		Non-contributory Non contributif		Total	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Both sectors - Les deux secteurs												
1982	10,489	68.9	4,743	31.1	15,232	100.0	3,183,281	68.3	1,474,654	31.7	4,657,935	100.0
1984	10,322	58.3	7,389	41.7	17,711	100.0	3,168,632	69.4	1,395,991	30.6	4,564,623	100.0
1986	11,184	53.0	9,910	47.0	21,094	100.0	3,236,819	69.3	1,431,562	30.7	4,668,381	100.0
1988	11,404	53.7	9,835	46.3	21,239	100.0	3,381,557	69.8	1,463,550	30.2	4,845,107	100.0
1990	11,041	55.3	8,915	44.7	19,956	100.0	3,592,353	70.3	1,517,010	29.7	5,109,363	100.0
1992	10,264	56.9	7,764	43.1	18,028	100.0	3,799,629	71.4	1,518,461	28.6	5,318,090	100.0
Public sector - Secteur public												
1982	704	96.6	25	3.4	729	100.0	1,955,638	99.0	19,895	1.0	1,975,533	100.0
1984	764	95.1	39	4.9	803	100.0	2,011,196	99.1	17,733	0.9	2,028,929	100.0
1986	889	94.9	48	5.1	937	100.0	2,073,887	99.4	12,319	0.6	2,086,206	100.0
1988	908	94.3	55	5.7	963	100.0	2,164,187	99.6	8,212	0.4	2,172,399	100.0
1990	928	95.5	44	4.5	972	100.0	2,258,727	99.7	6,902	0.3	2,265,629	100.0
1992	1,072	95.5	50	4.5	1,122	100.0	2,545,259	99.6	9,280	0.4	2,554,539	100.0
Private Sector- Secteur privé												
1982	9,785	67.5	4,718	32.5	14,503	100.0	1,227,643	45.8	1,454,759	54.2	2,682,402	100.0
1984	9,558	56.5	7,350	43.5	16,908	100.0	1,157,436	45.6	1,378,258	54.4	2,535,694	100.0
1986	10,295	51.1	9,862	48.9	20,157	100.0	1,162,932	45.0	1,419,243	55.0	2,582,175	100.0
1988	10,496	51.8	9,780	48.2	20,276	100.0	1,217,370	45.5	1,455,338	54.5	2,672,708	100.0
1990	10,113	53.3	8,871	46.7	18,984	100.0	1,333,626	46.9	1,510,108	53.1	2,843,734	100.0
1992	9,192	54.4	7,714	45.6	16,906	100.0	1,254,370	45.4	1,509,181	54.6	2,763,551	100.0

Non-contributory plans are generally smaller than contributory plans. At the beginning of 1992, the former had, on average, 195 members compared with 370 for contributory plans.

On a national basis, 29% of all RPP members participated in non-contributory plans at January 1, 1992. That proportion was the largest (38%) in Ontario; that province also registered the highest percentage (60%) of RPP members working in the private sector.

The industrial distribution of members of contributory and non-contributory plans shows some significant differences. In fact, over 43% of the members of non-contributory plans were employed in the manufacturing sector whereas 46% of those in

Les régimes non contributifs sont généralement plus petits que les régimes contributifs. Au début de 1992, les premiers regroupaient 195 adhérents en moyenne comparativement à 370 pour les régimes contributifs.

Sur une base nationale, 29% de tous les adhérents aux REP participaient à des régimes non contributifs au 1^{er} janvier 1992. Cette proportion était la plus élevée en Ontario (38%); cette province enregistrait également le pourcentage (60%) le plus important d'adhérents travaillant dans le secteur privé.

La répartition industrielle des adhérents est également différente selon qu'ils adhèrent à un régime contributif ou non. En effet, plus de 43% des membres de régimes non contributifs étaient employés dans le secteur manufacturier en 1992 alors que 46% de ceux des

contributory plans worked in public administration and defense.

As will be shown in the sections that follow, the benefits offered in contributory plans are generally superior to those provided by non-contributory plans.

Employee contribution formula

Contributory plans that are integrated with the C/QPP have a two-tier contribution structure with a lower rate applied to earnings below the year's maximum pensionable earnings (YMPE)³ and a higher one to earnings above the YMPE. In order to provide a common basis for comparison, Table 12 was produced using the top rate.

régimes contributifs occupaient un emploi dans le secteur de l'administration publique et de la défense.

Comme nous le verrons dans les sections qui suivent, les prestations de retraite offertes dans les régimes contributifs sont généralement supérieures à celles des régimes non contributifs.

Méthode de calcul des cotisations de l'employé

Les régimes contributifs qui sont coordonnés aux RPC/RRQ possèdent une structure double de cotisation, un taux plus faible étant appliqué aux gains inférieurs au MGAOP³ et un plus élevé étant prévu pour les gains supérieurs au MGAOP. Afin de disposer d'une base commune, le niveau maximal a été utilisé pour construire le tableau 12.

Table 12. Number of contributory RPPs and members, by employee contribution formula, at January 1
Tableau 12. Nombre de REP contributifs et d'adhérents, selon la méthode de calcul des cotisations de l'employé, au 1^{er} janvier

Employee contribution formula Méthode de calcul des cotisations de l'employé	1982				1990				1992			
	Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
% of earnings - % des gains												
Less than 3.00% - Moins de 3.00%	475	4.5	52,780	1.7	1,014	9.2	69,448	1.9	960	9.4	77,626	2.0
3.00 - 4.99%	1,935	18.4	259,390	8.1	2,393	21.7	261,581	7.3	2,303	22.4	284,570	7.5
5.00 - 6.99%	6,895	65.7	1,259,982	39.6	5,438	49.3	1,285,671	35.8	4,924	48.0	1,311,191	34.5
7.00% and more - et plus	135	1.3	1,363,624	42.8	383	3.5	1,681,031	46.8	362	3.5	1,835,053	48.3
Specified amounts of dollars/cents - Montants en dollars/cents	432	4.1	148,491	4.7	838	7.6	167,492	4.7	633	6.2	163,175	4.3
Other - Autre	617	5.9	99,014	3.1	975	8.8	127,130	3.5	1,082	10.5	128,014	3.4
Total	10,489	100.0	3,183,281	100.0	11,041	100.0	3,592,353	100.0	10,264	100.0	3,799,629	100.0

The majority (71%) of all RPP members belonged to contributory plans, i.e. plans to which members are required to make contributions. As can be seen in Table 12, at the beginning of 1992, more than 48% of the members of these plans contributed 7% or more of their earnings to their pension, a slight increase from 1982, when just under 43% contributed at such a rate. A comparison of employee contribution rates between the two sectors revealed a higher rate amongst public sector plans (see Figure 9). Almost 72% of the members

La majorité (71%) des adhérents aux REP participaient à des régimes contributifs, c'est-à-dire des régimes auxquels les membres devaient verser des cotisations. Comme on peut le voir au tableau 12, au début de 1992, plus de 48% des adhérents aux régimes contributifs devaient verser 7% et plus de leurs gains, soit une augmentation légère par rapport à 1982, alors que moins de 43% d'entre eux y versaient une cotisation de cette importance. Une comparaison entre les deux secteurs révèle que les taux de cotisation de l'employé étaient supérieurs dans le secteur public que dans le

³ The year's maximum pensionable earnings (YMPE) is the maximum level of earnings, adjusted annually, on which contributions are made and benefits are calculated under the Canada and Québec pension plans (C/QPP).

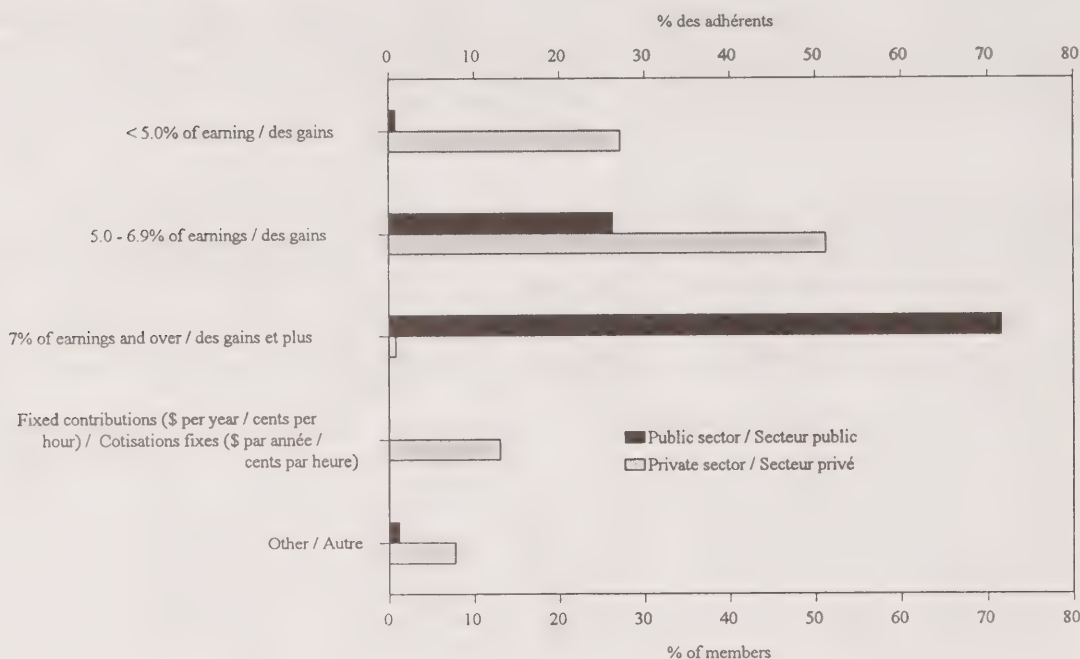
³ Le maximum des gains annuels ouvrant droit à la pension (MGAOP) est le niveau maximal de revenu, ajusté annuellement, au-dessous duquel les cotisations sont versées et les prestations sont payées au titre des RPC/RRQ.

of public sector contributory plans were required to contribute 7% or more of their salary for their pension, compared with less than 1% of the private sector contributory plan participants. (As was stated in the previous section, only 45% of the private sector members were in contributory plans.)

secteur privé. Comme le met en lumière le graphique 9, près de 72% des participants aux régimes contributifs du secteur public y versaient 7% et plus de leur salaire. Dans le secteur privé, moins de la moitié des adhérents (seulement 45%) étaient obligés de contribuer à leur régime et moins d'un pour cent d'entre eux y versaient 7% et plus de leurs gains.

Figure 9: Employee contribution formula in contributory plans, January 1, 1992

Graphique 9: Méthode de calcul des cotisations de l'employé aux régimes contributifs, au 1^{er} janvier 1992



Employee and employer contributions

The employee and employer contributions to all registered pension plans in Canada amounted to \$17.1 billion during 1991, an increase of +68% over the amount contributed in 1981. As can be seen in Table 13, just over 63% of these contributions, \$10.8 billion, was paid by the employers while the remainder, \$6.3 billion, came from the employees. The employer contributions were made up of \$8.1 billion for current service and \$2.6 billion to meet actuarial deficiencies and unfunded liabilities. The large growth in public sector employer contributions in 1991 evident in Figure 10 is in part due to the reclassification of some plans to the the public sector and to the drop in employer contributions from 1987 to 1989.

Virtually all (99.6%) public sector members were in contributory plans and in aggregate the employee contributions of \$4.9 billion in 1991 accounted for 39% of the total contributions to public sector pension plans. Because a much lower proportion (only 45%) of the private sector members were

Montant cotisé par les employés et les employeurs

Les cotisations des employeurs et des employés au titre des régimes enregistrés de pension au Canada ont augmenté de +68% depuis 1981 et totalisaient 17,1 milliards\$ en 1991. Comme on peut le voir au tableau 13, les employés y avaient versé 6,3 milliards\$ en 1991. Le reste, soit un montant de 10,8 milliards\$, ou 63% des cotisations totales, avait été payé par les employeurs; ce montant comprenait les cotisations nettes versées pour service courant (8,1 milliards\$) et les paiements spéciaux au titre des déficits actuariels et autres déficits (2,6 milliards\$). La forte croissance en 1991 des cotisations de l'employeur dans le secteur public, tel qu'on peut le voir au graphique 10, est partiellement due au reclassement de régimes à ce secteur ainsi qu'à la baisse des cotisations de l'employeur entre 1987 et 1989.

La quasi-totalité (99,6%) des membres du secteur public participaient à des régimes contributifs et l'ensemble des cotisations versées par les employés s'élevaient à 4,9 milliards\$ en 1991, représentant 39% des cotisations globales versées au titre des régimes de pension du secteur public. En revanche, étant donné que

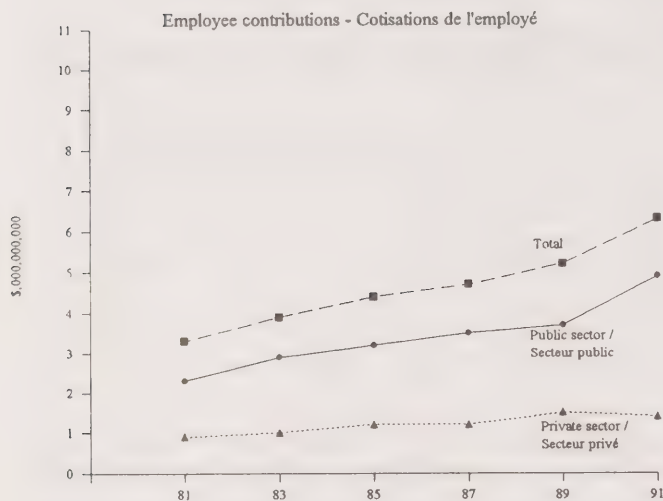
Table 13. Annual contributions made to RPPs, by sector and contribution source
Tableau 13. Cotisations annuelles versées aux REP, selon le secteur et la provenance des cotisations

Contribution source Provenance des cotisations	1981		1983		1985		1987		1989		1991	
	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%	\$,000,000	%
Both sectors - Les deux secteurs:												
Employee - Employé	3,259	32.0	3,895	34.8	4,367	34.8	4,726	34.6	5,204	36.4	6,316	36.9
Employer - Employeur:												
Current service - Service courant	4,802	47.2	5,285	47.2	5,840	46.6	6,363	46.6	7,221	50.5	8,142	47.6
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Déficits actuariels courants et autres déficits	2,121	20.8	2,022	18.1	2,334	18.6	2,552	18.7	1,868	13.1	2,638	15.4
Total employer contributions - Total des cotisations de l'employeur	6,923	68.0	7,307	65.2	8,175	65.2	8,916	65.4	9,089	63.6	10,780	63.1
Total contributions - Cotisations totales	10,182	100.0	11,202	100.0	12,541	100.0	13,642	100.0	14,293	100.0	17,096	100.0
Public sector - Secteur public:												
Employee - Employé	2,340	38.0	2,865	39.9	3,178	39.5	3,526	37.5	3,746	40.6	4,889	39.1
Employer - Employeur:												
Current service - Service courant	2,626	42.7	3,047	42.5	3,504	43.5	3,899	41.5	4,186	45.3	5,569	44.6
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Déficits actuariels courants et autres déficits	1,189	19.3	1,262	17.6	1,365	17.0	1,966	20.9	1,302	14.1	2,030	16.3
Total employer contributions - Total des cotisations de l'employeur	3,815	62.0	4,309	60.1	4,869	60.5	5,865	62.5	5,488	59.4	7,599	60.9
Total contributions - Cotisations totales	6,155	100.0	7,174	100.0	8,046	100.0	9,391	100.0	9,234	100.0	12,488	100.0
Private sector - Secteur privé												
Employee - Employé	919	22.8	1,030	25.6	1,189	26.4	1,200	28.2	1,458	28.8	1,428	31.0
Employer - Employeur:												
Current service - Service courant	2,176	54.1	2,238	55.6	2,337	52.0	2,464	58.0	3,035	60.0	2,573	55.8
Actuarial deficiencies and unfunded liabilities - Déficits actuariels courants et autres déficits	932	23.1	760	18.9	969	21.6	587	13.8	566	11.2	608	13.2
Total employer contributions - Total des cotisations de l'employeur	3,108	77.2	2,998	74.4	3,306	73.6	3,051	71.8	3,601	71.2	3,181	69.0
Total contributions - Cotisations totales	4,027	100.0	4,028	100.0	4,495	100.0	4,251	100.0	5,059	100.0	4,609	100.0

in contributory plans, the employee contributions of \$1.4 billion represented just 31% of the total contributions to private sector plans.

Contributions to public sector plans more than doubled between 1981 and 1991 while those to private sector plans increased only +14%. In fact, as can be seen in Figure 10 both employee and employer contributions made to public sector plans increased significantly from 1981 to 1991; each more or less doubled. In the private sector the largest increase was seen in contributions made by the employees; they were up +55% from 1981 to 1991. Employer contributions to private sector plans remained more constant over this period, ranging from \$3.0 billion to \$3.6 billion.

Figure 10: Annual contributions made to RPPs



Note: Part of the growth registered in 1991 in public sector employee and employer contributions is due to the reclassification of some pension plans. (See appendix IV, Technical notes).

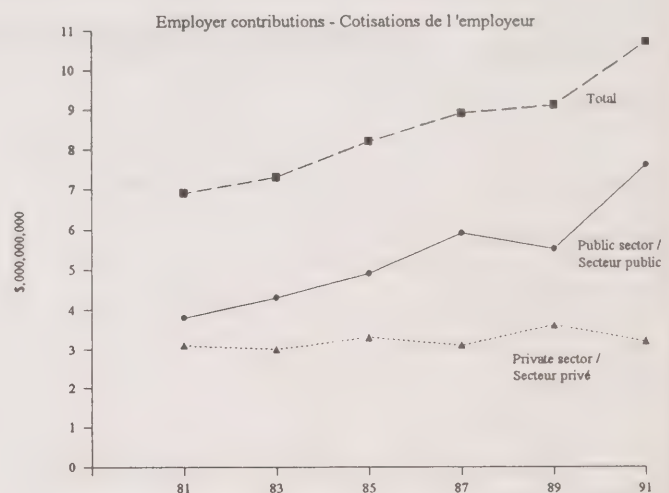
Type of plan

Even though pension plans frequently provide payments in the event of death, disability or termination of employment prior to retirement, the main purpose of the plan is to provide a retirement benefit to the member. Various methods are used to calculate retirement benefits and the method used identifies the type of plan. There are two basic types of RPPs: defined contribution and defined benefit.

seulement 45% des membres du secteur privé participaient à des régimes contributifs, les cotisations des employés, qui s'élevaient à 1,4 milliard\$, ne constituaient que 31% du total des cotisations aux régimes de ce secteur.

Les cotisations totales versées au titre des régimes du secteur public ont plus que doublé entre 1981 et 1991 alors qu'elles n'avaient que de +14% dans le secteur privé. En fait, comme on peut le voir au graphique 10, les montants cotisés par les employés et les employeurs du secteur public ont tous deux augmenté de façon significative entre 1981 et 1991, chacun ayant alors plus ou moins doublé. Dans le secteur privé, les cotisations de l'employé enregistraient la croissance la plus forte (+55%) au cours de cette période; celles de l'employeur, quant à elles, demeuraient plus constantes, se chiffrant entre 3,0 milliards\$ et 3,6 milliards\$.

Graphique 10: Cotisations annuelles aux REP



Note: Une partie de la croissance en 1991 des cotisations de l'employé et de l'employeur aux régimes du secteur public est due au reclassement de certains régimes de pension. (Voir l'annexe IV, Notes techniques).

Genre de régime

Bien que les régimes de pension soient souvent établis de façon à prévoir le service de prestations en cas de décès, d'invalidité ou de cessation d'emploi avant la retraite, leur but premier est de verser des prestations de retraite. Un éventail de méthodes sert au calcul des rentes à l'adhérent et la méthode utilisée détermine le genre de régime. Ces méthodes permettent de distinguer deux grandes catégories de REP: les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestations déterminées.

Under the defined contribution method, the employer and, in the case of contributory plans, the employees are committed to a specified contribution rate. Pension benefits will vary depending on the amount of contributions accumulated and the return on the investment of these monies. Under the defined benefit method, benefits are established by a formula that is stipulated in the plan text. The employer contributions are not predetermined but are calculated on the basis of actuarial valuations, i.e. they are a function of the cost of providing the promised benefit, taking into consideration employee contributions, if any.

Defined contribution plans are essentially money purchase plans, where contributions are a fixed percentage of the employees' earnings, a fixed dollar amount or a specified number of cents per year of service/participation or per hour worked. Profit sharing pension plans are a type of money purchase plan, differing only in the basis on which contributions are made. Contributions by the employer are a function of the firm's profits with a defined minimum rate equal to 1% of employees' earnings regardless of whether a profit has in fact been realized. These profit sharing pension plans are registered pension plans and should not be confused with deferred profit sharing plans, which are not included in this survey.

Defined benefit plans may be subdivided into two categories: unit benefit and flat benefit plans. Flat benefit plans, as the term indicates, provide a fixed benefit under a formula that usually disregards the level of earnings of the participants. Such a benefit might be, for example, \$40.00 per month for each year of service. In other cases, the retirement benefit is simply a fixed amount, regardless of earnings or years of service, for example \$200 per month.

Unit benefit plans are by far the most prominent category of plans in terms of membership. Under these plans, members earn a unit of pension, usually expressed as a fixed percentage of earnings, for each year of credited service/participation. The earnings base for the calculation of benefits varies and unit benefit plans can be subdivided into separate classifications subject to the base used. Final average earnings plans are those in which the unit of pension for each year of service/participation is expressed as a fixed percentage of the employee's earnings averaged over a specified period immediately before retirement. In average best plans, the average earnings during the period of the employee's highest earnings are used as the earnings base. In career average plans, the pension benefit is based on the participant's average earnings over the entire period of service/membership. The earnings base for some career average plans is sometimes amended, excluding earnings before a specific date; for example, the earnings considered may be only those since January 1, 1985.

Another development that has gained increasing popularity

Dans le premier cas, l'employeur de même que l'employé, s'il s'agit d'un régime contributif, s'engagent à verser des cotisations bien définies. Ce sont les cotisations et les revenus de placement accumulés qui déterminent le montant de la rente versée à la retraite. Dans le second cas, les prestations font l'objet d'une clause dans le texte réglementaire du régime. Les cotisations versées par l'employeur sont établies d'après une méthode de calcul actuariel des prestations promises, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas préétablies mais sont plutôt fonction des coûts liés à la rente promise, compte tenu, s'il y a lieu, des cotisations de l'employé.

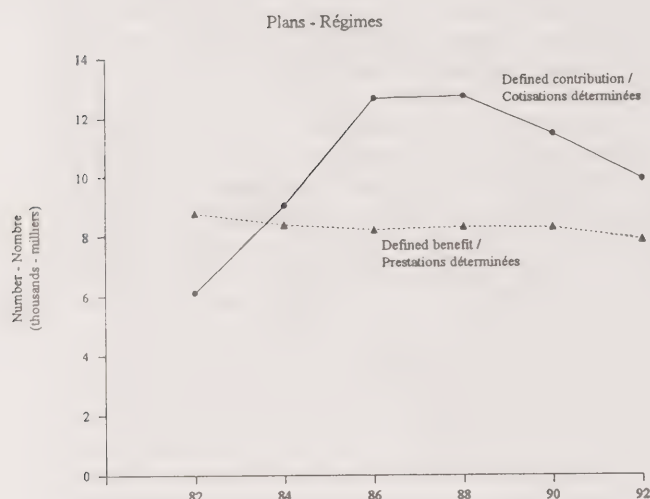
Le régime à cotisations déterminées est essentiellement un régime à cotisations fixées d'avance dans lequel les cotisations de l'employé représentent un pourcentage du salaire, une somme fixe en dollars ou en cents par année de service/adhésion ou par heure travaillée. Le régime de participation aux bénéfices est une variante du régime à cotisations fixées d'avance, la méthode de calcul des cotisations étant la seule chose qui les distingue. Pour ce dernier, les cotisations de l'employeur sont fonction des bénéfices de l'entreprise et soumises à un taux minimum correspondant à 1% de la rémunération des employés y participant, que des bénéfices soient réalisés ou non. Le régime de participation aux bénéfices est considéré comme un régime enregistré de pension et ne doit pas être confondu avec les régimes de participation différée aux bénéfices, qui ne sont pas compris dans cette enquête.

Les régimes à prestations déterminées se répartissent en deux classes: les régimes pourcentage salaire et les régimes à rentes forfaitaires. Les régimes à rentes forfaitaires prévoient des prestations de retraite fixes, établies habituellement sans égard au niveau de salaire des participants. Par exemple, la rente pourrait être de 40\$ par mois pour chaque année de service. Dans certains autres cas, la rente est simplement constituée d'un montant fixe, établie sans égard aux années de service ou au salaire, par exemple 200\$ par mois.

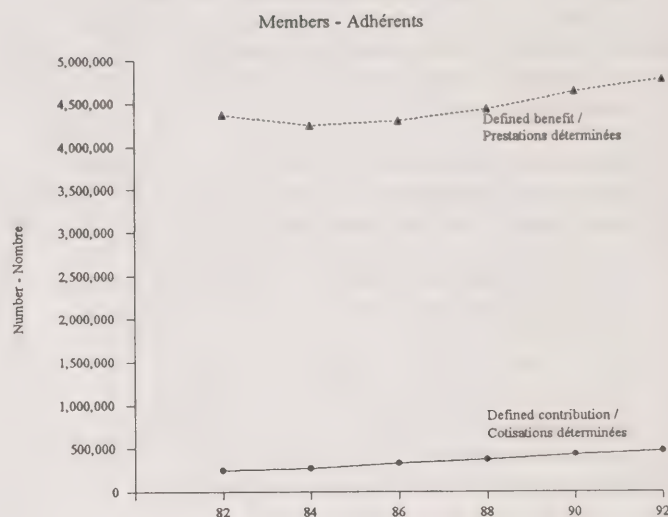
Les régimes pourcentage salaire sont de loin les plus importants en termes d'adhésion. Les adhérents à ces régimes acquièrent un élément de retraite, habituellement exprimé en un pourcentage fixe du salaire, pour chaque année de service/adhésion. Le salaire servant de base au calcul des prestations varie, et les régimes pourcentage salaire peuvent être répartis en diverses catégories selon ce salaire de base. Dans le cas des régimes salaire moyen de fin de carrière, il s'agit de régimes pour lesquels les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen de l'employé pendant une période déterminée précédant immédiatement la retraite. Quant aux régimes à salaire maximal moyen, le montant des prestations est fonction du salaire moyen de l'employé durant la période au cours de laquelle ses gains ont été les plus élevés. Dans le cas des régimes salaire moyen de carrière, les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen du participant durant toute sa période de service/adhésion. Dans certains régimes salaire moyen de carrière cependant, la base des gains est par fois modifiée pour exclure ceux réalisés avant une certaine date; par exemple, les gains depuis le 1^{er} janvier 1985 pourraient être les seuls à être considérés.

Les régimes qui possèdent à la fois une formule de prestations

Figure 11: Number of RPPS and members, by type of plan, at January 1



Graphique 11: Nombre de REP et d'adhérents, selon le genre de régime, au 1^{er} janvier



Note: Excludes combination/other plans, totalling less than 350 plans (or 75,000 members) in any year.

Note: Les régimes mixtes et autres régimes ont été exclus, ceux-ci totalisant moins de 350 régimes (ou 75 000 adhérents) au cours de chaque année considérée.

in recent years is the creation of plans that have a defined benefit formula (usually flat benefit) and also a defined employer contribution rate. These plans are usually for union workers and the contribution frequently is negotiated with the employer(s). These plans are considered in this study to be defined benefit plans and must not be confused with composite or hybrid plans, which also possess the characteristics of both defined benefit and defined contribution plans, but are somewhat different.

déterminées (habituellement des rentes forfaitaires) et de cotisations déterminées ont connu une popularité grandissante ces dernières années. Les cotisations de l'employeur sont souvent déterminées par convention collective. Ces régimes sont généralement destinés aux travailleurs syndiqués. Ils ont été classés, aux fins de cette étude, avec les régimes à prestations déterminées, et il ne faut pas les confondre avec les régimes mixtes et hybrides, qui possèdent eux aussi, mais d'une façon distincte, des caractéristiques des régimes à prestations déterminées et des régimes à cotisations déterminées.

As can be seen in Table 14 and Figure 11, the number of defined contribution plans more than doubled between 1982 and 1986. From 1988 to 1992 their numbers fell -22%; this accounted for 87% of the total decrease in RPPs over that time. This can be linked to the decline in the number of small plans, as defined contribution plans are mostly smaller plans. In fact, at the beginning of 1992, almost half of the defined contribution plans had less than 10 members while only 31% of defined benefit plans did. (See Table 15.) Even though defined contribution plans constituted 55% of all RPPs at January 1, 1992, they covered only about 469,000 members, less than 9% of the total. The members belonging to these plans increased from about 246,000 in 1982 (see Figure 11), but the proportion covered continues to be relatively low.

Comme on peut le voir au tableau 14 et au graphique 11, le nombre de régimes à cotisations déterminées avait plus que doublé entre 1982 et 1986. Entre 1988 et 1992, leur nombre avait reculé de -22% et ces régimes avaient alors été responsables de 87% de la baisse totale du nombre de REP. Cela allait de pair avec la diminution du nombre de régimes de petite taille, étant donné que la plupart des régimes à cotisations déterminées comptent peu d'adhérents. En effet, au début de 1992, près de la moitié des régimes à cotisations déterminées comptaient moins de dix adhérents comparativement à 31% des régimes à prestations déterminées. (Voir le tableau 15.) Même si les régimes à cotisations déterminées représentaient 55% de tous les REP au 1^{er} janvier 1992, ils ne couvraient qu'environ 469 000 participants, moins de 9% de l'effectif total. Comme le met en lumière le graphique 11, le nombre d'adhérents à ces régimes avait augmenté depuis 1982 alors qu'il se chiffrait à environ 246 000, mais leur proportion en termes de l'effectif total demeurait relativement faible.

Table 14 : Number of RPPs and members, by type of plan, at January 1
Tableau 14 : Nombre de REP et adhérents, selon le genre de régime, au 1^{er} janvier

Type of plan Genre de régime	1982		1984		1986		1988		1990		1992	
Plans - Régimes												
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées:												
Money purchase - Cotisations déterminées	5,957	39.1	8,613	48.6	12,163	57.7	12,268	57.8	11,058	55.4	9,621	53.4
Profit sharing - Participation aux bénéfices	151	1.0	417	2.4	474	2.2	433	2.0	385	1.9	280	1.6
Sub-total - Total partiel	6,108	40.1	9,030	51.0	12,637	59.9	12,701	59.8	11,443	57.3	9,901	54.9
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées:												
Final earnings ¹ - Salaire final ¹	3,295	21.6	3,472	19.6	3,689	17.5	3,961	18.6	4,190	21.0	4,044	22.4
Career average earnings - Salaire moyen de carrière	4,140	27.2	3,562	20.1	3,096	14.7	2,852	13.4	2,610	13.1	2,364	13.1
Flat benefit - Rentes forfaitaires	1,340	8.8	1,352	7.6	1,430	6.8	1,492	7.0	1,484	7.4	1,462	8.1
Sub-total - Total partiel	8,775	57.6	8,386	47.3	8,215	38.9	8,305	39.1	8,284	41.5	7,870	43.7
Composite, hybrid and other - Régimes mixtes, hybrides et autres	349	2.3	295	1.7	242	1.1	233	1.1	229	1.1	257	1.4
Total	15,232	100.0	17,711	100.0	21,094	100.0	21,239	100.0	19,956	100.0	18,028	100.0
Members - Adhérents												
Defined contribution plans - Régimes à cotisations déterminées:												
Money purchase - Cotisations déterminées	226,558	4.9	252,498	5.5	310,442	6.6	353,433	7.3	413,278	8.1	459,590	8.6
Profit sharing - Participation aux bénéfices	19,175	0.4	16,125	0.4	14,878	0.3	16,653	0.3	17,283	0.3	9,554	0.2
Sub-total - Total partiel	245,733	5.3	268,623	5.9	325,320	7.0	370,086	7.6	430,561	8.4	469,144	8.8
Defined benefit plans - Régimes à prestations déterminées:												
Final earnings ¹ - Salaire final ¹	2,705,432	58.1	2,720,709	59.6	2,817,898	60.4	2,912,994	60.1	3,055,546	59.8	3,300,635	62.1
Career average earnings - Salaire moyen de carrière	618,886	13.3	592,030	13.0	551,707	11.8	547,697	11.3	581,681	11.4	502,511	9.4
Flat benefit - Rentes forfaitaires	1,039,335	22.3	930,509	20.4	926,086	19.8	969,738	20.0	996,360	19.5	972,397	18.3
Sub-total - Total partiel	4,363,653	93.7	4,243,248	93.0	4,295,691	92.0	4,430,429	91.4	4,633,587	90.7	4,775,543	89.8
Composite, hybrid and other - Régimes mixtes, hybrides et autres	48,549	1.0	52,752	1.2	47,370	1.0	44,592	0.9	45,215	0.9	73,403	1.3
Total	4,657,935	100.0	4,564,623	100.0	4,668,381	100.0	4,845,107	100.0	5,109,363	100.0	5,318,090	100.0

¹ Includes final average earnings and average best earnings plans.¹ Ci-inclus les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

Table 15. Number of RPPs, by type of plan and membership size group, January 1, 1992
Tableau 15. Nombre de REP et d'adhérents, selon le genre de régime et la taille du régime, 1^{er} janvier 1992

Membership size group Taille du régime	Defined contribution Cotisations déterminées				Defined benefit Prestations déterminées			
	Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents	
	No. -nbre	%	No. -nbre	%	No. -nbre	%	No. -nbre	%
1 - 9	4,852	49.0	18,643	4.0	2,479	31.5	6,180	0.1
10 - 99	4,334	43.8	131,145	28.0	2,830	36.0	118,889	2.5
100 - 499	614	6.2	122,076	26.0	1,752	22.3	393,405	8.2
500 - 999	62	0.6	42,377	9.0	341	4.3	236,992	5.0
1,000 - 9,999	36	0.4	94,495	20.1	410	5.2	1,092,094	22.9
10,000 - 29,999	3	--	60,408	12.9	35	0.4	601,990	12.6
30,000 and over - et plus	-	23	0.3	2,325,993	48.7
Total	9,901	100.0	469,144	100.0	7,870	100.0	4,775,543	100.0

Defined benefit plans represented 44% of all RPPs at the beginning of 1992 but covered almost 90% of all members. Of the 4.8 million members of this type of plan, 3.3 million belonged to final average or average best plans. Both the number of these plans and the members in them increased about +22% from 1982. This can be contrasted with declines of -43% in the number of career average plans and of -19% in the number of their members. At the beginning of 1992, career average plans covered just 9% of all members, the lowest proportion registered. Flat benefit plans accounted for 8% of all RPPs and 18% of the members.

An examination of plans in the public and private sectors reveals that close to 93% of the members of public sector plans are in plans where pension credits are based on earnings close to retirement, generally the period of the employee's highest earnings. In the private sector, however, only 34% of the members accrue pensions based on such earnings.

Benefit formula

The integration of registered pension plans with the C/QPPs presents some difficulty in identifying the proper level of benefit. In this report, the full benefit is used for integrated plans regardless of whether a lesser benefit applied to earnings below the YMPE or whether the ultimate pension credit was reduced by all or part of the C/QPP benefit.

At the beginning of 1992, more than 69% of pension plan members belonged to plans providing a pension calculated as some percentage of earnings. About 81% of these participants

Les régimes à prestations déterminées représentaient 44% de tous les REP au 1^{er} janvier 1992; ils regroupaient toutefois près de 90% de tous les participants. Parmi les 4,8 millions de participants à ce genre de régime, 3,3 millions adhéraient à des régimes salaire moyen de fin de carrière ou salaire maximal moyen. Le nombre de ces régimes ainsi que leur effectif avaient augmenté d'environ +22% depuis 1982. Cela fait contraste avec les baisses de -43% du nombre de régimes salaire moyen de carrière et de -19% du nombre de ses participants. Au début de 1992, les régimes salaire moyen de carrière ne couvraient que 9% de tous les adhérents, la plus faible proportion à être enregistrée. Les régimes à rentes forfaitaires, quant à eux, représentaient 8% de tous les REP et couvraient 18% des participants.

Un examen des régimes de pension selon le secteur révèle que près de 93% des adhérents aux régimes du secteur public participaient à des régimes dans lesquels l'élément de retraite était calculé sur la base des salaires gagnés juste avant la retraite, c'est-à-dire pendant la période durant laquelle les gains sont généralement les plus élevés. Dans le secteur privé, seulement 34% des participants pouvaient compter sur un tel calcul de l'élément de retraite.

Méthode de calcul des prestations

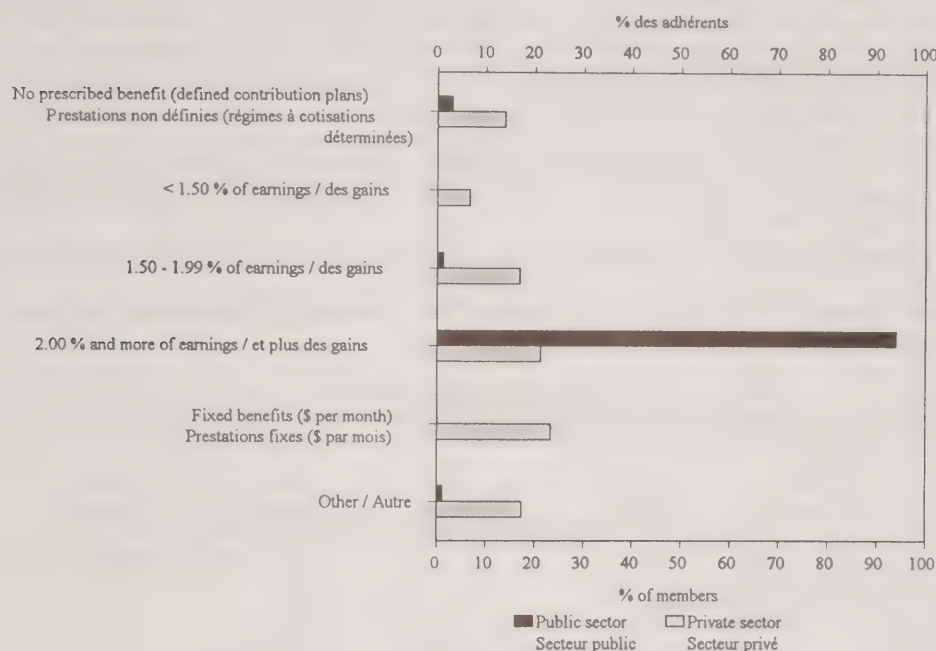
La coordination des régimes enregistrés de pension aux RPC/RRQ ne permet pas d'établir aisément le niveau de prestation de retraite approprié. Le plein niveau de prestation a été utilisé pour les régimes coordonnés, peu importe que les prestations applicables aux gains inférieurs au MGAOP aient été réduites ou que les droits à retraite acquis aient été défalqués d'un montant équivalent à la totalité ou à une partie des prestations des RPC/RRQ.

Au 1^{er} janvier 1992, plus de 69% de tous les adhérents aux REP étaient inscrits à des régimes dans lesquels les prestations offertes étaient calculées sur la base des gains; environ 81% de ceux-ci (56%

(56% of all RPP participants) were accruing 2% or more for each year they worked.

As with other plan characteristics, the difference in the benefit formula between the public and private sectors was quite significant and can be seen in Figure 12. In the public sector, more than 94% of the participants could count on a pension calculated using 2% or more of their salary for each year of service/participation. In the private sector, only 21% had such a generous pension formula.

Figure 12: Percentage distribution of RPP members, by benefit formula, January 1, 1992



There are also significant differences in the benefits provided by contributory and non-contributory plans. Only 32% of the members of non-contributory plans, compared with 84% of contributory plan participants, were accruing a pension calculated using some percentage of their salary as a base. Moreover, of these, just 17% of non-contributory but 91% of contributory plan members will base their pension on 2% or more of their earnings.

In Figure 12, the category "fixed benefits" is provided largely by flat benefit plans. These plans are particularly important in the private sector where they cover a significant percentage of the members. As Figure 12 illustrates, 23% of private sector members (less than 0.5% of public sector members) will receive a "fixed benefit", i.e. a fixed amount for each year of service or hour worked, regardless of salary.

de tous les adhérents aux REP) avaient droit à des prestations de retraite de 2% ou plus de leurs gains pour chaque année de service.

Comme dans le cas des autres caractéristiques des régimes, le genre de prestations variait considérablement entre les secteurs public et privé. Tel qu'indiqué au graphique 12, dans le secteur public, plus de 94% des adhérents pouvaient compter sur des prestations de retraite égales à 2% et plus de leur salaire pour chaque année de service/adhésion alors que dans le secteur privé, seulement 21% des adhérents se voyaient attribuer de telles prestations.

Graphique 12: Répartition procentuelle des adhérents aux REP, selon la méthode de calcul des prestations, 1^{er} janvier 1992

Des différences importantes au niveau des prestations existent également entre les régimes contributifs et les régimes non contributifs. Seulement 32% des adhérents aux régimes non contributifs pouvaient compter sur des prestations de retraite calculées sur la base des gains, comparativement à 84% pour les membres de régimes contributifs. De plus, 91% de ces derniers étaient assurés de prestations égales à 2% et plus de leur salaire contre seulement 17% pour les régimes non contributifs.

Le poste "prestations fixes" au graphique 12 réfère surtout aux régimes à rentes forfaitaires. Ces régimes occupent une place particulièrement importante dans le secteur privé où ils regroupent une proportion importante d'adhérents. Comme on peut le voir à ce graphique, 23% des participants du secteur privé (moins d'un demi pour cent des membres du secteur public) recevront des "prestations fixes", c'est-à-dire un montant fixe pour chaque année de service ou pour chaque heure travaillée, sans égard au salaire.

Automatic indexing of pension benefits

Inflation protection of pension benefits continues to be a subject of much interest. In this section we will deal only with the indexing provisions of defined benefit plans.

Automatic indexing refers to indexing that is specified in the plan text and is therefore provided automatically if certain conditions are met, for example, there is an increase in the Consumer Price Index. Not included in these statistics are instances where benefits are adjusted on an ad hoc basis, by the employer or through the collective bargaining process.

Traditionally, relatively few plans have provided for the automatic escalation of pension benefits after the employee retires. As can be seen in Table 16, at the beginning of 1992 only 1,560 plans, just 20% of all defined benefit plans, provided for the automatic escalation of pensions in pay. These 1,560 plans, however, covered 2,085,295 members, close to 44% of all members of these plans. The majority (85%) of these members were in the public sector.

Indexation automatique des prestations de retraite

La protection contre l'inflation touchant les prestations suscite toujours beaucoup d'intérêt. Dans cette section, nous limiterons l'étude aux régimes à prestations déterminées.

Par indexation automatique, on entend tout rajustement des rentes versées tel que spécifié dans le document règlementaire du régime, et qui est assuré en autant que certaines conditions précises soient remplies, par exemple, une augmentation de l'indice des prix à la consommation. Toutefois, les statistiques ci-présentées ne comprennent pas les rajustements ponctuels effectués par certains employeurs ou négociés par les syndicats.

Traditionnellement, peu de régimes définissaient une formule d'indexation automatique des prestations de retraite. Comme le montre le tableau 16, au début de 1992, seulement 1 560 régimes, soit 20% de tous les régimes à prestations déterminées, comportaient une clause d'indexation automatique des rentes versées. Ces 1 560 régimes regroupaient toutefois 2 085 295 membres, près de 44% des adhérents aux régimes à prestations déterminées. La majorité de ces membres (85%) participaient à des régimes du secteur public.

Table 16 : Number of defined benefit RPPs and members, by method of adjustment of pension benefits and by sector, January 1, 1992

Tableau 16 : Nombre de REP à prestations déterminées et d'adhérents, selon la méthode de rajustement des rentes et le secteur, 1^{er} janvier 1992

Method of adjustment Méthode de rajustement	Both sectors Les deux secteurs				Public sector Secteur public				Private sector Secteur privé			
	Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents		Plans Régimes		Members Adhérents	
	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%	No. nbre	%
Automatic adjustment based on : Rajustement automatique fondé sur :												
- full change in CPI - variation intégrale de l'IPC	697	8.9	671,994	14.1	47	10.9	643,743	26.1	650	8.7	28,251	1.2
- partial change in CPI - variation partielle de l'IPC	610	7.8	713,242	14.9	60	13.9	489,980	19.9	550	7.4	223,262	9.7
- excess interest earnings - excédents d'intérêt	49	0.6	7,447	0.2	11	2.6	2,525	0.1	38	0.5	4,922	0.2
Percentage increase - Augmentation en pourcentage	15	0.2	6,118	0.1	-	-	-	-	15	0.2	6,118	0.3
Flat dollar increase - Augmentation monétaire forfaitaire annuelle	2	--	5,814	0.1	-	-	-	-	2	--	5,814	0.3
Other - Autre	187	2.4	680,680	14.3	43	10.0	634,423	25.8	144	1.9	46,257	2.0
Total with automatic adjustment - Total avec rajustement automatique	1,560	19.8	2,085,295	43.7	161	37.4	1,770,671	71.9	1,399	18.8	314,624	13.6
No automatic adjustment - Aucun rajustement automatique	6,310	80.2	2,690,248	56.3	270	62.6	693,011	28.1	6,040	81.2	1,997,237	86.4
Grand total - Total général	7,870	100.0	4,775,543	100.0	431	100.0	2,463,682	100.0	7,439	100.0	2,311,861	100.0

The number of private sector defined benefit plans providing automatic indexing of pension benefits increased from 76 in 1982 to 1,399 in 1992. These plans tended to be small, however, covering only 314,624 employees in 1992, 14% of all members of these plans. On the other hand, in the public sector 1,770,671 members (72% of the participants in this sector) had automatic indexing as a condition in their pension plan. This is over five times the number in the private sector.

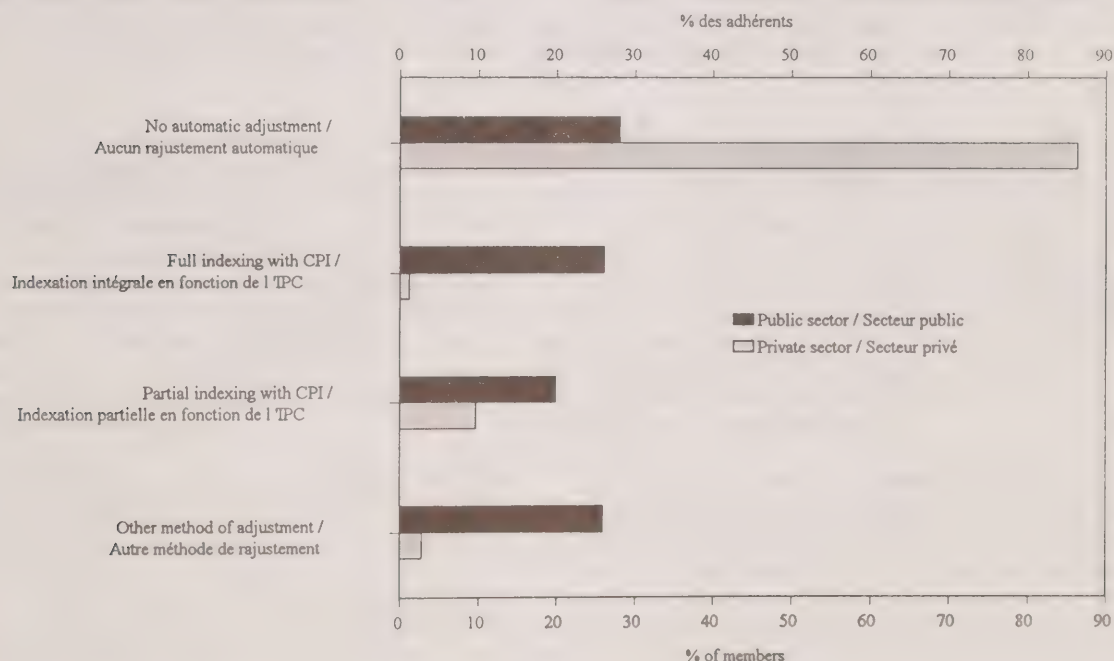
Figure 13 illustrates the different methods of indexing pension benefits used in the two sectors. A little more than 26% of public sector members were guaranteed indexing related to the full change in the Consumer Price Index (CPI), compared with only 1% of private sector members.

Figure 13: Automatic adjustment of pension benefits (defined benefit plans only), January 1, 1992

Le nombre de régimes à prestations déterminées du secteur privé prévoyant l'indexation automatique des rentes est passé de 76 en 1982 à 1 399 en 1992. Cependant, ces régimes étaient de petite taille, le nombre d'employés visés n'étant que de 314 624 en 1992, soit 14% des participants du secteur privé à ce genre de régime. Par contre, 1 770 671 employés du secteur public (72% des adhérents aux régimes à prestations déterminées de ce secteur), soit plus de cinq fois le nombre d'adhérents correspondants du secteur privé, participaient à des régimes prévoyant un rajustement automatique des rentes.

Le graphique 13 met en relief les différentes méthodes de calcul du rajustement des prestations de retraite selon le secteur. Un peu plus de 26% des adhérents du secteur public ayant droit à des prestations rajustées pouvaient compter sur une indexation fondée sur l'augmentation intégrale de l'indice des prix à la consommation (IPC), contre seulement 1% dans le secteur privé.

Graphique 13: Rajustement automatique des prestations de retraite (régimes à prestations déterminées seulement), 1^{er} janvier 1992



As was stated earlier, an employee participating in a contributory plan will generally receive a more generous benefit than a non-contributory plan participant. This applies to indexing provisions as well. Only 12% of the members of non-contributory defined benefit plans were guaranteed some type of automatic indexing, whereas 57% of members of contributory plans were.

Tel que mentionné précédemment, les adhérents aux régimes contributifs étaient généralement assurés de meilleures prestations que ceux des régimes non contributifs. Cela est également vrai en ce qui concerne les dispositions relatives à l'indexation. En effet, près de 57% des adhérents aux régimes contributifs étaient assurés d'une certaine forme d'indexation des rentes versées contre seulement 12% pour les membres des régimes non contributifs.

Male/female differences for selected plan provisions

Differences in the types of plans to which males and females most commonly belong affect the provisions available to men and women. The fact that almost 61% of female members, and only 39% of male members, participate in public sector plans largely explains these differences.

More than half (53%) of the women participating in RPPs belonged to the very large plans, those having 30,000 or more members. Only 37% of the men belonged to these plans.

The large majority of women (81%) were required to contribute to their plans, compared with 65% of the men. This can be related to the fact that most large public sector plans, to which most females belong, are contributory. Also, of those who belonged to contributory plans and whose contribution rate was defined as a percentage of earnings, a larger proportion of women (56%) than men (49%) contributed at the highest level, i.e. 7% or more of their salary, as illustrated in Figure 14.

Figure 14: Employee contributions to and retirement benefits from RPPs, by sex, January 1, 1992

Différences entre les femmes et les hommes quant à certaines dispositions

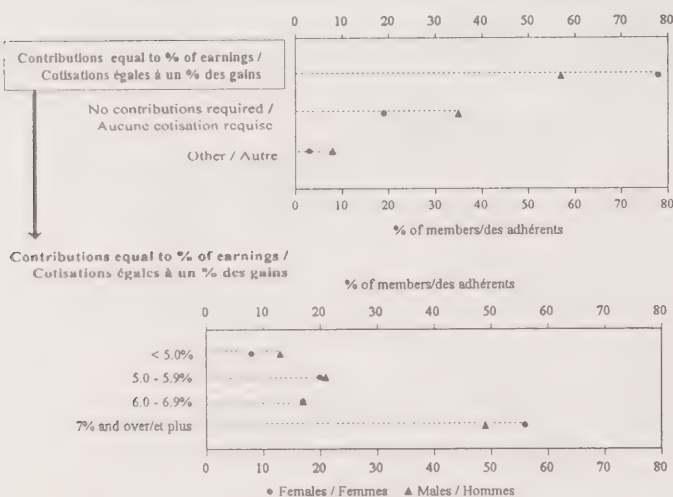
Les différences entre les genres de régimes auxquels les femmes et les hommes participent se reflètent au niveau des dispositions qui leur sont offertes. Le fait que près de 61% des adhérentes contre seulement 39% des adhérents participaient à des régimes du secteur public joue un rôle important dans les différences observées.

Plus de la moitié (53%) des adhérentes aux REP participaient à des régimes de grande taille (30 000 membres et plus), comparativement à 37% pour les adhérents.

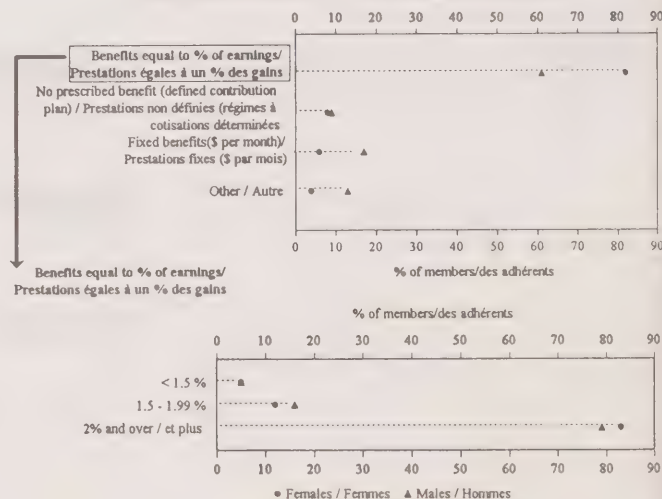
Une forte proportion des adhérentes (81%), devaient cotiser à leur régime comparativement à 65% pour les adhérents de sexe masculin. Cela peut être relié au fait que la plupart des régimes du secteur public de grande taille, auxquels la majorité des participantes adhéraient, sont contributifs. De plus, 56% de celles pour lesquelles le montant des cotisations était calculé sur la base des gains, y versaient 7% et plus de leur salaire, comparativement à 49% pour les hommes, comme on peut le voir au graphique 14.

Graphique 14: Cotisations de l'employé et prestations de retraite versées aux termes des REP, selon le sexe, 1^{er} janvier 1992

Employee contributions - Cotisations de l'employé



Retirement benefits - Prestations de retraite



In relative terms, more women than men belonged to plans providing more generous benefit formulae. Figure 14 also shows that 81% of the female plan participants, and only 61% of the men, were members of plans that provided a pension calculated as a percentage of earnings. A little over 83% of the

En termes relatifs, plus de femmes que d'hommes participaient à des régimes procurant une formule plus généreuse du calcul des prestations. Le graphique 14 indique aussi que 81% des adhérentes participaient à des régimes dans lesquels la prestation était calculée sur la base des gains, contre seulement 61% des adhérents de sexe

women, and 79% of the men, in this type of plan could count on a pension equal to 2% or more of these earnings for each year of service. This formula provides one of the most generous pensions. In absolute terms, however, the number of men who would receive such a pension was just slightly larger than the number of women (close to 1.5 million for each at January 1, 1992). Also, it must be remembered that women often earn less than men and accumulate fewer years of service.

More than 46% of female members belonged to plans that provided for some form of automatic indexing of pension benefits, compared with 34% for male members. In absolute terms, however, the number of men and women in such plans at January 1, 1992 was almost equal (1,068,631 men and 1,016,664 women).

Pension plans restricted to union members

The identification of pension plan participants by union membership or non-union membership is impossible within the context of this survey, due to the fact that half of the plans covering 67% of all RPP members in 1992 were designed for all the employees of the plan sponsors, including both union and non-union workers.

A special Statistics Canada survey of union membership, conducted as a supplement to the January 1986 Labour Force Survey (but unfortunately not yet repeated), identified those workers participating in a registered pension plan. This survey revealed that 75% of the employed workers that claimed union membership also participated in a registered pension plan. This coverage rate was significantly higher than the 46% coverage rate registered for all paid workers as of January 1, 1986, indicating that pension plan participation is much higher amongst unionized workers than non-unionized ones.

The pension plans in Canada data base does identify those plans that are restricted to union members. As Table 17 indicates, there were 922 plans in 1982 that were exclusively designed for union members; these plans covered 1,014,083 workers or 22% of all RPP members. Between 1982 and 1984, the number of such plans increased to 969, but their membership dropped -9%, to 926,626 or 20% of the 1984 total pension plan membership, reflecting the extensive lay-offs that had occurred in certain industries during the first recession of the eighties. Despite continuous increases in the number of union plans and in their membership, it was only in 1990 that the number of members surpassed the 1982 level. In 1992, membership in union plans remained virtually unchanged from 1990, still accounting for 20% of all RPP members.

masculin. Et un peu plus de 83% des femmes participant à ce type de régime pouvaient compter sur une rente égale à 2% et plus de leur salaire pour chaque année de service, comparativement à 79% pour les hommes. Cette formule procure une des pensions les plus généreuses. En termes absolus cependant, le nombre d'hommes assurés d'une telle prestation était au 1^{er} janvier 1992, de peu supérieur à celui des femmes (environ 1.5 millions pour chaque groupe). De plus, il ne faut pas oublier qu'en général les femmes gagnaient toujours moins que les hommes et n'accumulaient pas autant d'années de service qu'eux.

Plus de 46% des adhérentes aux REP étaient assurées d'une certaine forme d'indexation des rentes, contre 34% pour les hommes. En termes absolus, cependant, pratiquement autant d'adhérents que d'adhérentes pouvaient compter, au 1^{er} janvier 1992, sur une rente indexée (1 068 631 hommes contre 1 016 664 femmes).

Régimes de pension réservés aux travailleurs syndiqués

Il est impossible, dans le cadre de cette enquête, d'identifier les travailleurs syndiqués participant aux régimes de pension car, en 1992, la moitié des régimes enregistrés de pension, regroupant 67% de tous les adhérents, s'adressaient à tous les employés, tant syndiqués que non syndiqués.

Une enquête spéciale sur l'adhésion syndicale, effectuée (mais malheureusement non répétée jusqu'à date) par Statistique Canada en supplément à l'enquête sur la population active du mois de janvier 1986, a permis d'identifier le nombre de travailleurs syndiqués participant à un régime enregistré de pension. Selon cette enquête, 75% des travailleurs rémunérés syndiqués participaient à un régime de pension. Ce taux d'adhésion était beaucoup plus élevé que celui enregistré pour l'ensemble des travailleurs rémunérés (46% au 1^{er} janvier 1986), indiquant que l'adhésion à un régime de pension était beaucoup plus répandue chez les travailleurs syndiqués que chez les non syndiqués.

La base de données sur les régimes de pension du Canada distingue les régimes offerts uniquement aux travailleurs syndiqués, des autres REP. Le tableau 17 indique qu'en 1982, 922 régimes s'adressaient exclusivement aux travailleurs syndiqués, regroupant 1 014 083 travailleurs, soit 22% de tous les adhérents aux REP. En 1984, on comptait 969 de ces régimes, regroupant alors 926 626 adhérents, soit 20% de l'adhésion totale aux REP, leur effectif ayant reculé de -9% en regard de 1982. Cette baisse est attribuable au grand nombre de licenciements qui ont eu lieu dans certaines branches d'activité lors de la première récession des années 1980. Malgré des hausses continues du nombre de ces régimes et de leur effectif, ce n'était qu'en 1990 que le nombre d'adhérents dépassait celui de 1982. L'effectif de ces régimes en 1992 demeurerait pratiquement inchangé en regard de 1990, représentant 20% de l'effectif total des REP.

Table 17. Pension plans restricted to union members, at January 1
Tableau 17. Régimes de pension réservés aux travailleurs syndiqués, au 1^{er} janvier

Year Année	Plans - Régimes		Members - Adhérents	
	Number Nombre	% of all RPP % de tous les REP	Number Nombre	% of all RPP members % de tous les adhérents aux REP
1982	922	6.1	1,014,083	21.7
1984	969	5.5	926,626	20.3
1986	1,036	4.9	943,857	20.2
1988	1,104	5.2	976,756	20.2
1990	1,150	5.8	1,043,605	20.4
1992	1,167	6.5	1,047,305	19.7

Over 68% of union restricted plans covering 65% of all members in such plans were for persons working in the manufacturing and construction sectors of the economy. The cost of the pensions for most union plans was borne exclusively by the employers, since only 28% of the members were required to contribute. Over three-quarters of union plan members had a flat benefit type of retirement formula.

Plus de 68% des régimes réservés aux travailleurs syndiqués, regroupant 65% de l'effectif de ces régimes, se trouvaient dans les secteurs de la fabrication et de la construction. Les employeurs assumaient la majeure partie du coût des rentes puisque seulement 28% des participants aux régimes réservés aux travailleurs syndiqués étaient tenus d'y cotiser. Plus des trois quarts des membres participaient à des régimes à rentes forfaitaires.

APPENDIX I

Contributors to Registered Retirement Savings Plans

As was mentioned in one of the first chapters of this report, related to, but separate from, the registered pension plan (RPP) system are Registered Retirement Savings Plans (RRSPs). These plans serve as a vehicle for personal retirement savings either on their own, through their employer or in conjunction with a RPP. Since 1957 when the Income Tax Act was amended to permit an individual to make contributions to a retirement plan for herself/himself, and deduct these contributions from gross income for income tax purposes, RRSPs have shown a phenomenal growth both in terms of the number of individuals claiming these deductions as well as the aggregate amount of contributions reported.¹

Contributors to RRSPs are limited in terms of the total amount of premiums that can be claimed annually for income tax deduction purposes. Prior to 1991, individuals not participating in registered pension plans could contribute 20% of earned income up to a maximum of \$7,500 per year. An employee belonging to a pension plan was permitted to claim only the lesser of 20% of earned income or \$3,500. Furthermore, the \$3,500 maximum was further reduced by the pension plan contributions made by the employee. New legislation changed the RRSP limits as of 1991, permitting individuals to contribute up to 18% of their earned income from the previous year. The RRSP dollar limit for 1991 was \$11,500 for those not participating in a RPP or DPSP, and \$11,500 less the 1990 pension adjustment (PA) for RPP or DPSP members. The PA is an estimation of the value of the pension benefits accruing in a year from a RPP or a DPSP. Earned income includes employment and rental income as well as maintenance/alimony payments but excludes investment income and pension and death benefits.

This appendix uses special tabulations from the taxation statistics produced by Revenue Canada, Taxation. The characteristics of RRSP contributors will be examined as well as the extent to which contributions to RRSPs are growing.

The taxation statistics are produced from a sample² of returns filed in 1992 for the 1991 taxation year. The sample includes about 2% of all returns for 1991; it is intended to be representative of all taxpayers and has been found to produce accurate results.

¹ For a description of the importance of RRSP assets in relation to the total retirement income system in Canada, consult the previous section of this report entitled *Relative importance of registered pension plans*.

² For more details on the criteria used to select the sample, refer to *Taxation Statistics*, Revenue Canada, Taxation.

ANNEXE I

Cotisants aux régimes enregistrés d'épargne-retraite

Comme il a été mentionné dans l'une des premières sections de ce rapport, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REÉR), quoique différents, se rattachent aux régimes enregistrés de pension (REP). Il s'agit de régimes auxquels les individus participent soit à titre personnel, soit par l'entremise de leur employeur, tout en ayant la possibilité d'adhérer à un REP. Depuis que la loi de l'impôt sur le revenu a été modifiée en 1957 de façon à permettre aux individus de déduire de leur revenu brut les cotisations versées aux REÉR, ces derniers ont connu une croissance prodigieuse, tant au niveau du nombre de participants que du montant global des cotisations versées.¹

Le montant total que les cotisants aux REÉR peuvent déduire de leur revenu à des fins fiscales est limité. Avant 1991, les personnes qui ne participaient pas à un régime enregistré de pension pouvaient cotiser un montant égal à 20% de leur revenu gagné jusqu'à concurrence de 7 500\$ par année. Ceux qui participaient à un REP avaient le droit de réclamer le moins élevé des deux montants suivants: 20% de leur revenu gagné ou 3 500\$. De plus, les cotisations des employés aux régimes de pension devaient être déduites du plafond de 3 500\$. En 1991, des nouvelles dispositions de la loi de l'impôt sur le revenu relatives aux REÉR ont modifié les limites maximales des cotisations, permettant aux gens d'y verser jusqu'à 18% de leur revenu gagné l'année précédente. Le montant maximal permis pour l'année 1991 était fixé à 11 500\$ pour ceux qui ne participaient pas à un REP ou à un RPDB, et à 11 500\$ moins le facteur d'équivalence (FE) de 1990 pour les membres des REP ou des RPDB. Le FE représente une estimation de la valeur de la rente acquise au titre d'un REP ou d'un RPDB au cours d'une année. Le revenu gagné comprend les revenus d'emploi et de location de même que les pensions alimentaires et allocations de séparation reçues mais exclut les revenus de placement et les prestations de retraite et de décès.

L'analyse présentée dans cet annexe est fondée sur des totalisations spéciales des statistiques fiscales produites par Revenu Canada, Impôt. L'étude portera sur les caractéristiques des cotisants aux REÉR et sur l'évolution des montants versés à ces régimes.

Les statistiques fiscales sont produites à partir d'un échantillon² des déclarations d'impôt qui ont été soumises en 1992 et qui se rapportaient à l'année fiscale 1991. L'échantillon comprend environ 2% de toutes les déclarations relatives à 1991; cet échantillon est construit de façon à ce qu'il soit représentatif de tous les déclarants fiscaux et il a été évalué comme produisant des données fiables.

¹ Pour une description de l'importance relative des REÉR dans l'ensemble du système canadien de revenu de retraite, veuillez consulter la section précédente de ce rapport intitulée *Importance relative des régimes enregistrés de pension*.

² Pour plus de détails sur les paramètres utilisés pour définir l'échantillon, consultez *Statistiques fiscales*, Revenu Canada, Impôt.

An historical study of the taxation statistics reveals that total contributions to RRSPs increased from \$225 million in 1970 to nearly \$3.7 billion in 1980. By 1991, RRSP contributions had grown to \$13.4 billion³. In 1970 approximately 249,000 individuals, less than 3% of all taxfilers, contributed an average of \$905 to this savings vehicle. As one can see in Table 1, by 1991 there were 4.6 million contributors (24% of the taxfilers) reporting an average contribution of \$2,896.

L'étude historique de ces statistiques fiscales révèle que le montant total des cotisations versées aux REÉR est passé de 225 millions\$ en 1970, à près de 3,7 milliards\$ en 1980 et à 13,4 milliards\$ en 1991³. Environ 249 000 individus, moins de 3% de tous les déclarants fiscaux en 1970, avaient versé aux REÉR 905\$ en moyenne. En 1991, ils étaient au nombre de 4,6 millions, soit 24% de l'ensemble des déclarants fiscaux, et leur cotisation moyenne s'élevait à 2 896\$ comme on peut le voir au tableau 1.

Table 1. Number of RRSP contributors and average contribution
Tableau 1. Nombre de cotisants aux REÉR et cotisation moyenne

Year Année	Contributors Cotisants	Annual change Variation annuelle	Proportion of all taxfilers Proportion de tous les déclarants	Average contribution Cotisation moyenne			
				Current \$ \$ courants	Annual Change Variation annuelle	Constant \$ \$ constants	Annual Change Variation annuelle
	No. - nbre	%	%	\$	%	\$	%
1982	2,100,333	-	13.8	2,056	-	3,099	-
1983	2,329,201	10.9	15.2	2,145	4.4	3,059	-1.3
1984	2,645,080	13.6	17.0	2,189	2.1	2,990	-2.3
1985	2,892,892	9.4	18.2	2,306	5.3	3,032	1.4
1986	3,216,349	11.2	19.4	2,462	6.8	3,108	2.5
1987	3,483,648	8.3	20.4	2,591	5.2	3,131	0.8
1988	3,802,255	9.1	21.6	2,788	7.6	3,240	3.5
1989	4,161,454	9.4	23.0	2,869	2.9	3,176	-2.0
1990	4,139,921	-0.5	22.1	2,567	-10.5	2,711	-14.6
1991	4,617,637	11.5	24.2	2,896	12.8	2,896	6.8

Source : Revenue Canada, *Taxation Statistics*.

Note : The annual CPI (1986 base-weighted) was re-based to 1991 and used to deflate the current dollars series of the average contribution.

Source : Revenu Canada, *Statistiques fiscales*.

Note : L'IPC annuel (à pondération d'année de base 1986) a été remis sur la base de 1991 et a été utilisé pour déflater la série en dollars courants de la cotisation moyenne.

Between 1982 and 1991, the average reported RRSP contribution, in current dollars, increased +41%. Only in 1990 did this amount drop as both the number of contributors and the total amount contributed decreased. These decreases can be attributed to the recent recession. In 1991, however, both the number of contributors and the amounts contributed registered one of the largest annual increases since the beginning of the eighties. The new legislation that came into effect in 1991 standardizing tax treatment for the different types of private retirement programs provided a number of people with better RRSP contribution opportunities. Many individuals who were not previously eligible to contribute to RRSPs could then do so; as well, others previously able to contribute could make larger contributions.

La cotisation moyenne aux REÉR, mesurée en dollars courants, s'accroissait de +41% entre 1982 et 1991. Ce montant n'avait reculé qu'en 1990 alors que le nombre de cotisants et le montant total versé diminuaient également. Ces baisses sont attribuables à la dernière récession. En 1991, par contre, le nombre de cotisants et les montants cotisés enregistraient chacun une des plus fortes croissances à être observées depuis le début des années quatre-vingts. Les nouvelles dispositions de la loi entrées en vigueur en 1991 uniformisaient le traitement fiscal des différents régimes privés de pension et offraient de meilleures possibilités à certaines gens quant aux montants qu'elles pouvaient verser aux REÉR. Plusieurs individus qui, auparavant, n'étaient pas admissibles à cotiser aux REÉR, pouvaient maintenant le faire; de plus, certaines personnes qui avaient déjà le droit de cotiser se voyaient maintenant permettre de verser des montants plus élevés.

³ Rollovers of eligible income to RRSPs have traditionally been removed from these statistics. Had they been included, these contributions would be somewhat higher.

³ Les transferts de revenus admissibles à des fins de cotisation à un REÉR ne sont pas inclus dans ces statistiques. Ce montant total aurait été plus élevé avaient-ils été compris.

Very different pictures emerge when average contributions are viewed in constant and current dollars. Although the average RRSP premium in current dollars increased +41% between 1982 and 1991, in constant dollars, i.e. taking inflation into account, it was actually down -7%. (See Table 1.) Moreover, while average contributions measured in current dollars increased every year except 1990, constant dollars average contributions only grew between 1984 and 1988, and between 1990 and 1991.

Un portrait très différent se dégage lorsque l'examen porte sur les cotisations mesurées en dollars constants plutôt qu'en dollars courants. Alors que la cotisation moyenne, mesurée en dollars courants, augmentait de +41% entre 1982 et 1991, en dollars constants (c'est-à-dire en tenant compte de l'inflation) elle reculait de -7%. (Voir le tableau 1.) De plus, alors que la cotisation moyenne s'accroissait chaque année (sauf en 1990) lorsqu'elle était mesurée en dollars courants, elle n'augmentait qu'entre 1984 et 1988 ainsi qu'entre 1990 et 1991, lorsqu'elle était mesurée en dollars constants.

Table 2. Number of RRSP contributors and total contributions, by total annual income, 1991
Tableau 2. Nombre de cotisants aux REÉR et cotisations totales, selon le revenu annuel total, 1991

Total annual income	Contributions	Proportion of all taxfilers with same income	Total contributions	Average contribution
Revenu annuel total	Cotisations	Proportion de tous les déclarants de même revenu	Cotisations totales	Cotisation moyenne
			current dollars courants	
	No. - nbre	%	\$,000	\$
Less than \$10,000 - Moins de \$10,000	149,326	2.5	135,059	904
\$10,000 - \$19,999	595,193	14.2	850,442	1,429
20,000 - 29,999	944,538	28.9	1,814,060	1,921
30,000 - 39,999	975,464	42.2	2,398,043	2,458
40,000 - 49,999	748,123	51.6	2,209,451	2,953
50,000 - 59,999	475,277	58.0	1,664,910	3,503
60,000 - 69,999	270,753	63.2	1,138,847	4,206
70,000 - 79,999	145,501	67.3	740,943	5,092
80,000 and over - et plus	313,462	70.7	2,419,038	7,717
Total	4,617,637	24.2	13,370,793	2,896

Source: Revenue Canada, *Taxation Statistics*.

Source: Revenu Canada, *Statistiques fiscales*.

Participation in the RRSP program was much more prevalent amongst taxfilers in the upper income levels⁴. As can be seen in Table 2, the higher the income bracket, the higher the incidence of contributing to RRSPs and the larger the average amount contributed. For taxfilers with a total annual income of \$30,000 or more, 52% contributed to RRSPs in 1991 compared to 13% for those earning less than \$30,000. While the overall average contribution was \$2,896, RRSP contributors with an income of \$30,000 or more made an average contribution of \$3,610 compared to \$1,657 for those with an income of less than \$30,000.

Viewed from a different angle, over 63% of the 4.6 million taxfilers who reported RRSP contributions in 1991 had an income of \$30,000 or more. For comparative purposes, less than 30% of all taxfilers that year reported an income of \$30,000 and more.

La participation aux REÉR était beaucoup plus répandue chez les déclarants fiscaux ayant des revenus élevés⁴. Comme nous le montre le tableau 2, plus la tranche de revenu est élevée, plus le taux de participation est important et plus la cotisation moyenne est élevée. En 1991, 52% des déclarants fiscaux dont le revenu annuel total était de 30 000\$ et plus avaient cotisé aux REÉR, comparativement à 13% de ceux dont le revenu était inférieur à 30 000\$. Alors que la cotisation moyenne de tous les déclarants fiscaux s'établissait à 2 896\$, celle des déclarants dont le revenu était supérieur à 30 000\$ s'élevait à 3 610\$ contre 1 657\$ pour ceux qui gagnaient moins de 30 000\$.

Vu sous un angle différent, plus de 63% des 4,6 millions de personnes ayant déclaré des cotisations en 1991 avaient un revenu supérieur à 30 000\$. À titre de comparaison, moins de 30% de l'ensemble des déclarants fiscaux avaient alors déclaré un revenu de 30 000\$ et plus.

⁴ The average total income of taxfilers in 1991 was \$24,445.

⁴ Le revenu total moyen des déclarants fiscaux se chiffrait à 24 445\$ en 1991.

The impact of the legislation that came into effect in 1991 was particularly significant for taxpayers with high incomes. In fact, over 54% of the growth in the number of RRSP contributors and over 70% of the increase in total contributions can be attributed to persons making more than \$50,000, a phenomenon not seen between 1982 and 1990.

Participation in the RRSP program was still more prevalent amongst men than women, both in terms of the number of contributors and the amounts contributed. As can be seen in Table 3, 28% of all male taxpayers in 1991 claimed a deduction for RRSP contributions compared to 20% of female taxpayers.

Table 3 . Number of RRSP contributors, by sex
Tableau 3. Nombre de cotisants aux REÉR, selon le sexe

Year	Females	Annual change	Proportion of female taxpayers	Males	Annual change	Proportion of male taxpayers	Both sexes	Annual change	Proportion of all taxpayers
Année	Femmes	Variation annuelle	Proportion des déclarants de sexe féminin	Hommes	Variation annuelle	Proportion des déclarants de sexe masculin	Les deux sexes	Variation annuelle	Proportion de tous les déclarants
	No. - nbre	%	%	No. - nbre	%	%	No.- nbre	%	%
1982	706,735	-	9.7	1,393,598	-	17.5	2,100,333	-	13.8
1983	823,380	16.5	11.3	1,505,821	8.1	18.8	2,329,201	10.9	15.2
1984	960,648	16.7	12.9	1,684,432	11.9	20.8	2,645,080	13.6	17.0
1985	1,085,520	13.0	14.2	1,807,372	7.3	21.9	2,892,892	9.4	18.2
1986	1,241,948	14.4	15.6	1,974,401	9.2	23.1	3,216,349	11.2	19.4
1987	1,364,195	9.8	16.5	2,119,453	7.3	24.1	3,483,648	8.3	20.4
1988	1,510,506	10.7	17.6	2,291,749	8.1	25.4	3,802,255	9.1	21.6
1989	1,690,866	11.9	19.1	2,470,588	7.8	26.7	4,161,454	9.4	23.0
1990	1,704,783	0.8	18.4	2,435,138	-1.4	25.6	4,139,921	-0.5	22.1
1991	1,928,828	13.1	20.3	2,688,809	10.4	28.1	4,617,637	11.5	24.2

Source: Revenue Canada, *Taxation Statistics*.

Source: Revenu Canada, *Statistiques fiscales*.

The number of female contributors grew almost twice as fast as the number of male contributors between 1982 and 1991; as a result the proportion of female contributors increased from 34% to 42%. This is in line with a much larger growth in female than in male paid workers during that period (+28% vs. +8%).

As Table 4 shows, the contributions made by men consistently exceeded those made by women. In 1991, male contributors put, on average, \$3,318 into their RRSP, an amount considerably higher than the \$2,306 for women. As well, the average amount contributed by men increased +51% from 1982 to 1991 whereas it grew by +31% for women. Between 1990 and 1991 however, men accounted for 53% of the 1991 growth in contributors and for over 73% of the growth in contributions.

Many more younger people have been investing in RRSPs. In 1982, less than 4% of the RRSP contributors were 20 to 29 years of age and their contributions accounted for just over 2%

L'impact de la loi entrée en vigueur en 1991 a été particulièrement significatif pour les déclarants fiscaux à revenus élevés. En fait, plus de 54% de la croissance du nombre de cotisants aux REÉR et plus de 70% de l'augmentation des montants versés étaient attribuables aux personnes gagnant plus de 50 000\$, ce qui n'avait jamais été observé entre 1982 et 1990.

La participation aux REÉR était beaucoup plus répandue chez les hommes que chez les femmes, à la fois en termes du nombre de cotisants et des montants versés. Comme on peut le voir au tableau 3, 28% de tous les déclarants fiscaux de sexe masculin en 1991 avaient réclamé une déduction au titre des cotisations versées contre 20% des déclarants de sexe féminin.

Entre 1982 et 1991, le nombre de cotisantes aux REÉR avait augmenté presque deux fois plus vite que le nombre de cotisants masculins, la proportion des cotisants représentée par les femmes passant alors de 34% à 42%. Cela allait de pair avec une croissance beaucoup plus forte du nombre de travailleuses rémunérées (+28%) que de travailleurs rémunérés (+8%).

Tel qu'indiqué au tableau 4, les montants que les hommes avaient cotisés aux REÉR dépassaient sans cesse les cotisations versées par les femmes. En 1991, les hommes avaient cotisé 3 318\$ en moyenne, un montant considérablement supérieur à celui des femmes (2 306\$). De plus, la cotisation moyenne des hommes augmentait de +51% entre 1982 et 1991 comparativement à +31% pour celle des femmes. Entre 1990 et 1991 cependant, les hommes avaient été responsables de 53% de la croissance du nombre de cotisants et de plus de 73% de l'augmentation des cotisations totales.

De plus en plus de jeunes investissaient dans les REÉR. En 1982, moins de 4% des cotisants étaient âgés entre 20 et 29 ans et leurs cotisations ne représentaient qu'un peu plus de 2% de tous les

of all RRSP premiums that year. By 1991 - after ten more years of promoting RRSPs and increasing awareness of their importance - these percentages reached 15% and 9% respectively.

montants versés cette année-là. Dix autres années de campagnes publicitaires des REÉR et de prises de conscience de leur importance avaient fait grimper ces pourcentages à 15% et 9% respectivement en 1991.

Table 4. Total and average RRSP contributions (in current dollars), by sex

Tableau 4. Cotisations totales et moyennes versées aux REÉR (en dollars courants), selon le sexe

Year	Females - Femmes				Males - Hommes				Total			
	Total contributions	Annual change	Average contribution	Annual change	Total contributions	Annual change	Average contribution	Annual change	Total contributions	Annual change	Average contribution	Annual change
Année	Cotisations totales	Variation annuelle	Cotisation moyenne	Variation annuelle	Cotisations totales	Variation annuelle	Cotisation moyenne	Variation annuelle	Cotisations totales	Variation annuelle	Cotisation moyenne	Variation annuelle
	\$,000	%	\$	%	\$,000	%	\$	%	\$,000	%	\$	%
1982	1,248,073	-	1,766	-	3,069,275	-	2,202	-	4,317,349	-	2,056	-
1983	1,508,851	20.9	1,833	3.8	3,488,336	13.7	2,317	5.2	4,997,188	15.7	2,145	4.4
1984	1,778,219	17.9	1,851	1.0	4,013,076	15.0	2,382	2.8	5,791,295	15.9	2,189	2.1
1985	2,143,739	20.6	1,975	6.7	4,527,794	12.8	2,505	5.2	6,671,533	15.2	2,306	5.3
1986	2,561,999	19.5	2,063	4.5	5,357,750	18.3	2,714	8.3	7,919,750	18.7	2,462	6.8
1987	2,959,708	15.5	2,170	5.2	6,064,737	13.2	2,861	5.4	9,024,445	13.9	2,591	5.2
1988	3,624,286	22.5	2,399	10.6	6,975,594	15.0	3,044	6.4	10,599,877	17.5	2,788	7.6
1989	4,077,583	12.5	2,412	0.5	7,860,008	12.7	3,181	4.5	11,937,592	12.6	2,869	2.9
1990	3,716,346	-8.9	2,180	-9.6	6,909,892	-12.1	2,838	-10.8	10,626,239	-11.0	2,567	-10.5
1991	4,448,354	19.7	2,306	5.8	8,922,438	29.1	3,318	16.9	13,370,793	25.8	2,896	12.8

Source: Revenue Canada, *Taxation Statistics*.

Source: Revenu Canada, *Statistiques fiscales*.

APPENDIX II

Registered pension plan beneficiaries

One of the few sources currently available on the number of pensioners¹ and the benefits they receive from registered pension plans (RPPs) is the taxation statistics produced by Revenue Canada.² These data, however, have certain limitations.

The data on beneficiaries and benefits from RPPs are produced from income reported on the T1 tax form as "other pensions and superannuation". However, that not only includes benefits received from registered pension plans but also annuity payments from Registered Retirement Income Funds (RRIFs)³ and from Deferred Profit-Sharing Plans (DPSPs), as well as pension payments from foreign plans. Also, RPP benefits include only those paid by plans having a defined benefit formula⁴; at the time of retirement, the pool of money accumulated through a defined contribution pension plan is usually converted into annuities (generally purchased from an insurance company). For taxation statistics purposes, these payments are with another category, "annuity income"⁵. Finally, RPP benefits (and the income reported as "other pensions and superannuation") not only consist of retirement pension payments but also of other supplementary benefits such as disability, spouses' and orphans' pensions.

A further constraint in the use of these data may be the high incidence of non taxfilers amongst seniors. Seniors are defined here as that portion of the population aged 65 years and over; as of July 1, 1991, they were estimated at 3.2 million⁶. In theory, all Canadians with any tax liability are required to file an income tax return. Taxation statistics indicate that in 1991, the most recent year for which these data are available, 2.8 million Canadians in the 65-and-over age group, or 88% of the seniors, filed a tax return. Also, a comparison of the taxation

ANNEXE II

Prestataires des régimes enregistrés de pension

Les statistiques fiscales produites par Revenu Canada¹ constituent l'une des rares sources de données dont on dispose actuellement sur le nombre de pensionnés² et sur les rentes qui leur sont versées au titre des régimes enregistrés de pension (REP). Cependant, ces données comportent certaines limites.

Les données relatives aux prestataires des REP et aux rentes versées au titre de ces régimes sont produites à partir du revenu déclaré sur la formule d'impôt T1 en tant que "autres pensions et pensions de retraite". Cependant, ce revenu ne comprend pas seulement les prestations versées au titre des REP mais également les rentes versées au titre des fonds enregistrés de revenus de retraite (FERR)³ et des régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) ainsi que celles versées au titre des régimes de pension étrangers. Aussi, les rentes provenant des REP comprennent seulement celles au titre des régimes de pension à prestations déterminées⁴; les montants accumulés dans les régimes à cotisations déterminées sont habituellement utilisés au moment de la retraite pour acheter des rentes (généralement auprès de compagnies d'assurances). Aux fins des statistiques fiscales, ces rentes sont comprises au poste "revenus de rentes"⁵. Finalement, les prestations versées par les REP (et le revenu déclaré comme "autres pensions et pensions de retraite") ne consistent pas seulement en des prestations de retraite mais également en des prestations auxiliaires telles que les rentes de conjoint et les prestations de décès et d'invalidité.

La présence possible d'une forte proportion de non déclarants parmi les personnes âgées est aussi de nature à restreindre l'emploi de ces statistiques fiscales. Les personnes âgées constituent cette portion de la population qui est âgée de 65 ans et plus; elles étaient au nombre de 3,2 millions⁶ au 1^{er} juillet 1991. En théorie, tous les canadiens assujettis au paiement d'un impôt sont tenus de produire une déclaration d'impôt. Les statistiques fiscales indiquent qu'en 1991, l'année la plus récente pour laquelle ces données étaient disponibles, 2,8 millions de canadiens âgés de 65 ans et plus, soit

¹ For purposes of this appendix, a pensioner (or a RPP beneficiary) is defined as anyone aged 65 and over that reported income under the item called "other pensions or superannuation" in the taxation statistics.

² See *Taxation Statistics*, Revenue Canada, Taxation.

³ "It would appear, however, that in 1990 these payments (RRIF benefits) were much smaller than annuity benefits. Until recently, RRIFs were considerably less popular than annuities. They had a rigid payout schedule and had to be exhausted during the year the beneficiary turned 90." See H. Frenken's article entitled "RRSPs - not just for retirement", *Perspectives*, Statistics Canada, Cat. No. 75-001E, Winter 1992 issue, p. 9.

⁴ Defined benefits were the most widely used type of RPP formula throughout the eighties, never accounting for less than 90% of total RPP membership.

⁵ This category includes all types of annuities and therefore is not considered for purposes of this appendix.

⁶ See CANSIM, Matrix 6430, Population by age by sex Canada, Series D2892577, Population, 65+ years, both sexes, Canada.

¹ Voir *Statistiques fiscales*, Revenu Canada, Impôt.

² Aux fins de cet annexe, un pensionné (ou un prestataire d'un REP) désigne toute personne de 65 ans et plus ayant déclaré un revenu au poste "autres pensions et pensions de retraite" dans les statistiques fiscales.

³ "Il semble toutefois qu'en 1990, les prestations de FERR aient été moins élevées que les versements de rentes. Jusqu'à récemment, le FERR était moins populaire que la rente. Le FERR comportait un barème rigide pour le calcul des prestations et devait être épuisé l'année du 90^e anniversaire du participant". Voir l'article de H. Frenken intitulé "Les REÉR - pas seulement pour la retraite", *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001F au catalogue, édition d'hiver 1992, page 10.

⁴ Les régimes à prestations déterminées constituaient le genre de régime le plus répandu au cours des années 1980, n'ayant alors jamais représenté moins de 90% de l'adhésion totale aux REP.

⁵ Ce poste comprend tous les types de rentes; il n'est donc pas considéré aux fins de cet annexe.

⁶ Voir CANSIM, Matrice 6430, Population selon l'âge et le sexe, Série D2892577, Population, 65 ans et plus, les deux sexes, Canada.

statistics with other income data sources⁷ suggests that almost every RPP beneficiary is included in the taxfiling universe.

The normal retirement age stipulated in most RPPs, the eligibility age for OAS/GIS and the age at which unreduced benefits from C/QPP⁸ are paid is generally 65 years; that age has therefore been traditionally regarded as the normal retirement age. This appendix will focus exclusively on persons aged 65 years and over, hence making it possible to obtain a better profile of the income sources of persons receiving retirement benefits.

Keeping in mind the limitations of the data, special tabulations from Revenue Canada taxation statistics provide some indication of the number of RPP beneficiaries and the benefits received.

88% de l'ensemble des personnes âgées, avaient produit une déclaration d'impôt. Aussi, une comparaison des statistiques fiscales avec d'autres sources⁷ de données sur le revenu suggère que pratiquement tous les prestataires des REP sont compris dans l'univers des déclarants fiscaux.

L'âge normal de la retraite stipulé dans la plupart des REP, l'âge d'admissibilité aux prestations de la SV/SRG et l'âge auquel des prestations non réduites sont versées au titre des RPC/RRQ⁸ est généralement 65 ans; cet âge a donc traditionnellement été considéré comme étant l'âge normal de la retraite. Cet annexe portera exclusivement sur les personnes formant ce groupe d'âge, permettant ainsi de dégager un portrait plus précis des personnes recevant des prestations de retraite.

Malgré les limitations des données, les totalisations spéciales produites à partir des statistiques fiscales de Revenu Canada fournissent une bonne indication du nombre de prestataires des REP et des prestations reçues.

Table 1. Number of RPP beneficiaries (age 65 and over) and average pension received
Tableau 1. Nombre de prestataires (65 ans et plus) des REP et rente moyenne reçue

Year	Females	Annual change	Males	Annual change	Total	Annual change	Average pension - Rente moyenne							
							Females	Annual change	Males	Annual change	Total current\$	Annual change	Total constant\$	Annual change
Année	Femmes	Variation annuelle	Hommes	Variation annuelle		Variation annuelle	Femmes	Variation annuelle	Hommes	Variation annuelle	Total \$courants	Variation annuelle	Total \$constants	Variation annuelle
	no. - nbre	%	no. - nbre	%	no. - nbre	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1982	293,481	-	503,264	-	796,745	-	4,131	-	6,196	-	5,435	-	8,198	-
1983	286,736	-2.3	531,520	5.6	818,256	2.7	4,400	6.5	6,717	8.4	5,905	8.6	8,424	2.8
1984	297,728	3.8	529,238	-0.4	826,966	1.1	4,660	5.9	7,251	7.9	6,319	7.0	8,633	2.5
1985	307,279	3.2	532,932	0.7	840,211	1.6	4,925	5.7	7,433	2.5	6,515	3.1	8,561	-0.8
1986	326,116	6.1	548,362	2.9	874,478	4.1	4,949	0.5	7,551	1.6	6,581	1.0	8,309	-2.9
1987	340,633	4.5	563,818	2.8	904,451	3.4	5,040	1.8	7,804	3.3	6,763	2.8	8,178	-1.6
1988	373,156	9.5	608,210	7.9	981,366	8.5	5,295	5.1	8,387	7.5	7,211	6.6	8,375	2.4
1989	426,733	14.4	647,721	6.5	1,074,454	9.5	5,543	4.7	8,906	6.2	7,570	5.0	8,383	0.1
1990	475,656	11.5	698,090	7.8	1,173,746	9.2	5,892	6.3	9,620	8.0	8,109	7.1	8,563	2.1
1991	524,024	10.2	733,444	5.1	1,257,468	7.1	6,132	4.1	10,129	5.3	8,463	4.4	8,463	-1.2

Source: Revenue Canada, *Taxation Statistics*.

Note: The annual CPI (1986 base-weighted) was re-based to 1991 and used to deflate the current dollars series of the average pension received by all pensioners.

Source: Revenu Canada, *Statistiques fiscales*.

Note: L'IPC annuel (à pondération d'année de base 1986) a été remis sur la base de 1991 et utilisé pour déflater la série en dollars courants de la rente moyenne reçue par l'ensemble des pensionnés.

⁷ More specifically, Statistics Canada's Survey of Consumer Finance and the 1991 Census results.

⁸ To receive full C/QPP benefits, you have to be 65 years of age; since 1987, benefits have been available starting at age 60 but are reduced accordingly.

⁷ Plus précisément, l'enquête sur les finances des consommateurs et le recensement de 1991, Statistique Canada.

⁸ Afin de recevoir le plein montant des prestations au titre des RPC/RRQ, un individu doit avoir atteint l'âge de 65 ans; depuis 1987, un individu peut commencer à recevoir des prestations au titre de ces régimes à partir de l'âge de 60 ans mais celles-ci sont réduites en conséquence.

Pensioners represented almost 45% of the taxfilers 65 or older and received over 58% of the total annual income⁹ for that age group in 1991, compared to 36% and 38% respectively in 1982. This indicates that in the past decade there has been an increase in the number of persons receiving benefits from RPPs and that a re-distribution of income occurred in their favour.

As can be seen in Table 1, in 1982 close to 797,000 taxfilers in the 65-and-over age group reported pension or superannuation income totaling \$4.3 billion, for an average pension income of about \$5,400. In 1991, a total of \$10.6 billion in pension benefits was reported by almost 1.3 million beneficiaries, an average benefit of approximately \$8,500. In that ten-year period, the average pension grew +56% in current dollars but only +3% when inflation, measured by the CPI, was taken into account.

The difference in the average pension of men and women is striking: \$10,130 versus \$6,130 respectively in 1991. The gap between male and female pensioners has widened in the past decade. In 1982, men's average pension was 50% higher than the women's; in 1991, the difference was more than 65%. The real value (constant dollars) of the average pension grew by more than +8% for males while women saw theirs eroded by inflation, declining by close to -2%. A closer look at average pension income reveals that the widening gap between males and females is due to the fact that even though total pension revenue grew at a slightly higher rate for females than for males, the number of female pensioners increased much faster than the number of male pensioners.

Not only was the average pension of men much higher, but they accounted for over 58% of the total number of pensioners in 1991. Historically, low labour force participation rates, part-time rather than full-time employment and lack of continuous service for women can explain their lower coverage. In future years, the gap between male and female pensioners should narrow somewhat, as women accounted in the eighties for 87% of total employment growth and for the full increase in registered pension plan membership. The proportion of male workers covered by a RPP has generally decreased in the eighties while pension plan participation for women was on the rise.

As can be seen in Table 2, pension income averaged \$1,700 in 1991 for pensioners with a total annual income under \$10,000 and almost \$25,700 for those with a total income over \$80,000. Pension plan benefits were obviously not the only source of income of pensioners; in fact, pensioners in the lowest income

Les pensionnés représentaient presque 45% de tous les déclarants fiscaux de 65 ans et plus, et ils avaient reçu plus de 58% du revenu total⁹ annuel de ce groupe d'âge en 1991, comparativement à 36% et 38% respectivement en 1982. Cela indique qu'au cours de la dernière décennie il y a eu une augmentation du nombre de prestataires des REP et qu'une redistribution du revenu s'est produite en leur faveur.

Comme on peut le voir au tableau 1, environ 797 000 déclarants fiscaux âgés de 65 ans et plus en 1982 indiquaient des revenus de pension totalisant 4,3 milliards\$, soit une rente moyenne d'environ 5 400\$. En 1991, près de 1,3 million de prestataires avaient déclaré un montant total de 10,6 milliards\$, soit 8 500\$ en moyenne. Au cours de ces dix années-là, la rente moyenne augmentait de +56% lorsque mesurée en dollars courants mais de seulement +3% lorsqu'on tenait compte de l'inflation au moyen de l'IPC (dollars constants).

La différence observée entre la prestation moyenne reçue par les femmes et celle reçue par les hommes est frappante: 6 130\$ contre 10 130\$ respectivement en 1991. L'écart entre les sexes s'est agrandi au cours de la dernière décennie. La pension moyenne reçue par les hommes était de 65% supérieure à celle des femmes en 1991 alors qu'en 1982 elle l'était de 50%. En termes réels (dollars constants), la rente moyenne avançait de +8% chez les hommes alors que l'inflation érodait celle des femmes, reculant d'environ -2%. Un examen plus approfondi révèle que l'écart grandissant de la rente moyenne entre les sexes est dû au fait que malgré une augmentation des prestations totales légèrement plus forte pour les femmes que pour les hommes, le nombre de pensionnées s'était accru beaucoup plus rapidement que le nombre de pensionnés.

La pension moyenne des hommes en 1991 était non seulement supérieure à celle des pensionnées, les hommes représentaient en outre plus de 58% de l'ensemble des pensionnés. Des taux de participation à la population active traditionnellement faibles, des emplois à temps partiel plutôt qu'à temps plein et le manque de services continus ont tous contribué à une adhésion relativement faible des femmes aux REP. Dans les années à venir, cet écart entre les sexes devrait rétrécir quelque peu étant donné que, durant les années quatre-vingts, les femmes avaient été responsables de l'augmentation intégrale de l'adhésion aux REP et de 87% de la croissance de l'emploi. La proportion de travailleurs masculins participant aux REP avait baissé de façon générale au cours des années 1980 alors que celle des travailleuses était à la hausse.

Comme on peut le voir au tableau 2, la rente moyenne versée aux pensionnés dont le revenu total annuel était inférieur à 10 000\$ se chiffrait à 1 700\$ en 1991, comparativement à presque 25 700\$ pour ceux ayant un revenu supérieur à 80 000\$. Les rentes provenant des REP ne constituaient évidemment pas l'unique source de revenu des

⁹ Total income here refers to "total assessed income" as published by Revenue Canada, Taxation. Some types of income are excluded from this measure such as war veterans' allowance, veterans' disability payments, dependants' pension payments, welfare and other social assistance payments, guaranteed income supplement, workers' compensation payments, lottery winnings, child tax credit.

⁹ Le revenu total désigne le "revenu total établi" tel que mesuré par Revenu Canada, Impôt. Certains types de revenu en sont exclus, entre autres, les allocations d'ancien combattant, les indemnités d'invalidité pour les anciens combattants, les pensions de personnes à charge, les prestations de bien-être social et autres prestations d'assistance sociale, le supplément de revenu garanti, les indemnités pour accidents du travail, les gains de loterie, le crédit d'impôt pour enfants.

bracket reported an average overall income of about \$7,250 in 1991 compared to \$154,600 for those in the highest income range.

pensionnés; en fait, les pensionnés faisant partie de la tranche de revenu la plus basse avaient déclaré en moyenne un revenu total d'environ 7 250\$ en 1991, comparativement à 154 600\$ pour ceux faisant partie de la tranche la plus élevée.

Table 2. Number of RPP beneficiaries (age 65 and over) and average pension received, 1991
Tableau 2. Nombre de prestataires (65 ans et plus) des REP et rente moyenne reçue, 1991

Annual income Revenu annuel	Females - Femmes			Males - Hommes			Total		
	Beneficiaries	Average pension		Beneficiaries	Average pension		Beneficiaries	Average pension	
	Prestataires	Rente moyenne		Prestataires	Rente moyenne		Prestataires	Rente moyenne	
	No. - nbre	%	\$	No. - nbre	%	\$	No. - nbre	%	\$
Less than \$10,000 - Moins de \$10,000	56,437	10.8	1,764	33,856	4.6	1,590	90,293	7.2	1,699
\$10,000 - \$19,999	221,894	42.3	3,617	251,947	34.4	4,078	473,841	37.7	3,862
20,000 - 29,999	121,696	23.2	6,721	210,832	28.7	9,316	332,528	26.4	8,367
30,000 - 39,999	61,815	11.8	9,634	105,645	14.4	13,835	167,460	13.3	12,285
40,000 - 49,999	26,491	5.1	12,663	56,132	7.7	18,755	82,623	6.6	16,802
50,000 - 59,999	13,777	2.6	14,342	27,815	3.8	21,480	41,592	3.3	19,116
60,000 - 69,999	6,998	1.3	14,199	14,769	2.0	25,291	21,767	1.7	21,725
70,000 - 79,999	4,352	0.8	16,027	8,886	1.2	24,449	13,238	1.1	21,680
80,000 and over - et plus	10,564	2.0	18,487	23,562	3.2	28,898	34,126	2.7	25,675
Total	524,024	100.0	6,132	733,444	100.0	10,129	1,257,468	100.0	8,463

Source: Revenue Canada, *Taxation Statistics*.

Pensioners' total annual income averaged approximately \$28,100 in 1991 compared to \$21,500 for all seniors (including pensioners). (See Table 3.) In the past decade, pensioners' total income increased by +137% compared to only +55% for all seniors. Looking at it another way, the percentage of pensioners receiving a total annual income of less than \$20,000 decreased from 70% in 1982 to less than 45% in 1991. For all seniors, that proportion was 72% in 1982 but still 65% in 1991.

Table 4 shows the distribution of total income for pensioners as a sub-group and for all those 65 and older and also indicates, for each income source, the proportion receiving such income.

As expected, RPP benefits constituted a major source of income for pensioners (over 30% in 1991). Combined benefits from OAS and C/QPP represented an almost equally high proportion. Almost every pensioner received OAS payments. However, although universal in terms of payments, these benefits have been taxed back from higher income earners since 1989. The percentage of pensioners receiving C/QPP pensions climbed from 73% in 1982 to 93% in 1991; this is a reflection of the maturing of the C/QPP programs. The proportion of

Source: Revenu Canada, *Statistiques fiscales*.

Le revenu total annuel moyen des pensionnés était d'environ 28 100\$ en 1991 comparativement à 21 500\$ pour l'ensemble des personnes âgées (y compris les pensionnés). (Voir le tableau 3.) Au cours de la dernière décennie, le revenu total des pensionnés s'accroissait de +137% contre seulement +55% pour l'ensemble des personnes âgées. Vu d'une autre façon, la proportion des pensionnés ayant un revenu annuel inférieur à 20 000\$ passait de 70% en 1982 à moins de 45% en 1991. Pour l'ensemble des personnes âgées, cette proportion n'avait pas bougé d'autant: de 72% en 1982 à 65% en 1991.

Le tableau 4 donne la répartition du revenu total des pensionnés en tant que sous-groupe et celle de toutes les personnes âgées et, indique également la proportion des déclarants recevant les divers types de revenu.

Tel qu'attendu, les rentes des REP constituaient une source importante de revenu pour les pensionnés, soit plus de 30% en 1991. Les prestations combinées reçues des RPC/RRQ et de la SV représentaient une proportion presque aussi importante. Pratiquement tous les pensionnés recevaient une pension de SV. Ces paiements, quoiqu'universels en termes de versement, sont depuis 1989 récupérés des contribuables à revenus élevés. La proportion des pensionnés recevant des prestations des RPC/RRQ a grimpé de 73% en 1982 à 93% en 1991, reflétant ainsi la maturation de ces régimes

pensioners getting C/QPP payments was much higher than for seniors in general; this is because C/QPP benefits are received only by those who worked (i.e. had employment income in their pre-retirement years).

publics. Le pourcentage de prestataires des REP recevant des prestations des RPC/RRQ était de beaucoup supérieur à celui enregistré par l'ensemble des personnes âgées; cela est dû au fait que seules les personnes ayant travaillé (c'est-à-dire ayant reçu un revenu d'emploi au cours des années antérieures à la retraite) sont admissibles à ces prestations.

Table 3. Average total income of RPP beneficiaries (age 65 and over) and of all seniors
Tableau 3. Revenu total moyen des prestataires (65 ans et plus) des REP et des personnes âgées

Year Année	Beneficiaries - Prestataires		All seniors - Ensemble des personnes âgées	
	Average total income Revenu total moyen	Annual change Variation annuelle	Average total income Revenu total moyen	Annual change Variation annuelle
	\$	%	\$	%
1982	18,670	-	17,676	-
1983	18,954	1.5	17,375	-1.7
1984	20,117	6.1	18,245	5.0
1985	21,611	7.4	19,419	6.4
1986	21,769	0.7	18,499	-4.7
1987	22,550	3.6	18,420	-0.4
1988	24,073	6.8	19,543	6.1
1989	26,213	8.9	21,138	8.2
1990	27,462	4.8	21,316	0.8
1991	28,095	2.3	21,512	0.9

Source: Revenue Canada, *Taxation Statistics*.

Source: Revenu Canada, *Statistiques fiscales*.

Investment income, i.e. the yields on personal savings that people accumulate through their working years including all types of annuity income, accounted for another 30% of pensioners' income in 1991. This type of income accounted for a relatively larger share of the total income of all seniors (37%); however, less than 79% of them reported investment income compared to 86% of pensioners. This seems to suggest that income derived from various investments is relatively more important for non-pensioners.

Le revenu de placement, c'est-à-dire les rendements des épargnes personnelles que les travailleurs accumulent au cours de leurs années d'emploi y compris tous les types de revenus de rentes, représentaient un autre 30% du revenu total des pensionnés en 1991. Ce type de revenu constituait un pourcentage relativement plus élevé du revenu total des personnes âgées, soit 37%; par contre, moins de 79% de celles-ci avaient déclaré des revenus de placement comparativement à 86% des pensionnés. Cela nous porte à croire que le revenu généré des divers placements est relativement plus important pour ceux qui ne bénéficient pas de prestations des REP.

Employment income constituted just over 5% of pensioners' total income, indicating that a relatively small number of them were still employed either on a full-time or part-time basis. This type of income has represented a generally decreasing portion of their income since 1982, when it accounted for over 12%. The decline of employment income as a share of total income can be attributed to a drop in labour force participation among those 65 and older, especially among men.

Le revenu d'emploi représentait environ 5% du revenu total des pensionnés, indiquant que ceux-ci étaient peu nombreux à occuper un emploi à temps plein ou à temps partiel. Cette proportion avait généralement reculé depuis 1982, alors qu'elle se chiffrait à 12%. Cela peut être attribué à une participation toujours plus faible des personnes âgées à la population active, surtout parmi les hommes.

The increasing importance of the role played by registered pension plans in the total system of income maintenance for the retired in Canada can be seen by looking at Table 3 in an earlier section (page 14) of this report. It should be noted that these figures refer to all beneficiaries regardless of age.

L'importance grandissante du rôle des REP dans l'ensemble du système de maintien du revenu pour les canadiens à la retraite est mise en évidence au tableau 3 d'une section précédente (page 14) du présent rapport. Il est à noter que les données de ce tableau portent sur tous les prestataires sans égard à l'âge.

Table 4. Distribution of total income of RPP beneficiaries (age 65 and over) and of all seniors, 1991
Tableau 4. Répartition procentuelle du revenu total des prestataires (65 ans et plus) des REP et des personnes âgées, 1991

Income source	Beneficiaries Prestataires		All seniors Ensemble des personnes âgées	
	% of total income	% receiving income source	% of total income	% receiving income source
Source de revenu	% du revenu total	% recevant le type de revenu	% du revenu total	% recevant le type de revenu
Registered pension plans - Régimes enregistrés de pension	30.1	100.0	17.5	44.6
Old age security - Sécurité de la vieillesse	14.6	98.3	18.8	97.2
Canada/Québec pension plans - Régimes de pensions du Canada/rentes du Québec	16.8	92.7	15.8	80.1
Investments - Placements	29.5	85.9	36.8	78.6
Paid work - Travail rémunéré	5.2	9.0	6.7	8.0
Business and professional employment - Emploi d'entrepreneur et revenu professionnel	0.7	2.7	1.2	2.7
Unemployment insurance - Assurance-chômage	0.3	1.6	0.4	1.5
Other source - Autre source	2.7	18.6	2.8	15.1

Source: Revenue Canada, *Taxation Statistics*.

Source: Revenu Canada, *Statistiques fiscales*.

APPENDIX III

SELECTED PROVISIONS OF REGULATORY PENSION LEGISLATION

JURISDICTION	ELIGIBILITY	RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	SURVIVOR BENEFITS	EARLY RETIREMENT
		Minimum vesting and locking-in requirements	Before retirement	After retirement
FEDERAL (incl. Yukon and Northwest Territories) The Pension Benefits Standard Act				
Original Act: October 1, 1967	No requirement	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement
Revised Act: January 1, 1987	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35% of YMPE for 2 consecutive years.	2 years of plan participation (for benefits earned after 1986).	Full commuted value of deferred pension earned after 1986 as an immediate or deferred annuity to spouse; or transfer to spouse's locked-in RRSP or pension. If the member dies after becoming eligible for an early retirement, post-retirement survivor benefits are paid.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.
BRITISH COLUMBIA¹				
Pension Benefits Standards Act, January 1, 1993	Employees who have earned at least 35% of YMPE for 2 consecutive calendar years.	5 years of continuous service (for benefits earned after 1992).	Pension payable to spouse equal in value to: accumulated employee contributions plus interest prior to 1993, and 60% of commuted value of deferred vested pension accrued after 1992 (only if married). If no spouse, beneficiary entitled to receive lump sum payment. If no beneficiary, estate receives refund.	Election of early retirement at age 55. Actuarial reduction allowed.

JURISDICTION	ELIGIBILITY	RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	SURVIVOR BENEFITS	EARLY RETIREMENT
		Minimum vesting and locking-in requirements	Before retirement	After retirement
ALBERTA				
Original Act: The Pension Benefits Act, January 1, 1967	No requirement	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement
Revised Act: The Employment Pension Plans Act, January 1, 1987	Employees who have earned at least 35% of YMPE for 2 consecutive calendar years after 2 years of service.	5 years of service (for benefits earned after 1986).	Pension payable to spouse equal in value to: accumulated employee contributions prior to 1987, and 60% of commuted value of deferred vested pension accrued after 1986 (only if married). If no spouse, beneficiary entitled to receive refund of contributions with interest. If no beneficiary, estate receives refund.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.
SASKATCHEWAN				
Original Act: January 1, 1969	No requirement	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement
Revised Act: July 1, 1981	No requirement	At least 1 year of service. Age plus service total 45, (retro-active since January 1, 1969)	No requirement	No requirement
Revised Act: January 1, 1993 ¹	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35% of YMPE or worked at least 700 hours for 2 consecutive years.	2 years of continuous employment (for benefits earned after 1993).	Greater value of member's contribution with interest or the full commuted value of deferred pension earned after 1993 to spouse as immediate or deferred pension. If no spouse, beneficiary or estate receives lump sum payment. If member dies after becoming eligible for early retirement, post-retirement survivor benefits are paid.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.

JURISDICTION	ELIGIBILITY	RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	SURVIVOR BENEFITS	EARLY RETIREMENT
		Minimum vesting and locking-in requirements	Before retirement	After retirement
MANITOBA The Pension Benefits Act				
Original Act: July 1, 1976	No requirement	10 years of service or participation in the plan for vesting. Age 45 and 10 years of service or participation for locking-in.	No requirement	No requirement
Revised Act: January 1, 1984 (some amendments January 1, 1985 and January 1, 1990)	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 25% of YMPE for 2 consecutive years. Compulsory membership.	2 years of service or participation (for benefits earned after 1989).	Full commuted value of deferred pension earned after 1984 as an immediate or deferred annuity to legal or common-law spouse. If no spouse, beneficiary or estate receives commuted value of deferred life annuity.	Election of early retirement allowed (after reasonable age and service requirement). Actuarial reduction allowed.
ONTARIO The Pension Benefits Act				
Original Act: January 1, 1965	No requirement	Age 45 and 10 years of service.	No requirement	No requirement
Revised Act: January 1, 1988	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35% of YMPE or worked at least 700 hours for 2 consecutive years.	2 years of plan participation (for benefits earned after 1986).	Full commuted value of deferred pension earned after 1986 as immediate or deferred annuity to spouse or as lump sum payment to spouse. If no spouse, beneficiary receives commuted value of deferred pension. If no beneficiary, estate receives commuted value.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.

JURISDICTION	ELIGIBILITY	RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	SURVIVOR BENEFITS	EARLY RETIREMENT
		Minimum vesting and locking-in requirements	Before retirement	After retirement
QUÉBEC				
The Supplemental Pension Plans Act				
Original Act: January 1, 1966	No requirement	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No mandatory retirement
Revised Act: January 1, 1990	Employees (part-time or full-time) who have earned at least 35 % of YMPE or completed 700 hours of service in the preceding calendar year.	2 years of plan membership (for benefits earned after 1989).	Full commuted value of deferred pension earned after 1989 plus contributions and interest prior to 1990 payable to spouse or beneficiary as an annuity or lump sum payment.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.
NOVA SCOTIA				
The Pension Benefits Act				
Original Act: January 1, 1977,	No requirement	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement
Revised Act: January 1, 1988	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35 % of YMPE for 2 consecutive years.	2 years of plan participation (for benefits earned after 1987).	Pension equal in value to 60 % of commuted value of deferred pension earned after 1987. Pension or lump sum payable to spouse. If there is no spouse, estate is entitled to receive refund of contributions with interest.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.
NEW BRUNSWICK				
The Pension Plan Registration Act, September 1, 1973	No requirement	No requirement	No requirement	No requirement
The Pensions Benefits Act, December 31, 1991	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35 % of YMPE for 2 consecutive years.	5 years of continuous service (for benefits accruing after 1991).	60 % of commuted value of deferred pension payable to spouse, beneficiary or estate as a lump sum.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.

JURISDICTION	ELIGIBILITY	RIGHTS ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	SURVIVOR BENEFITS	EARLY RETIREMENT
		Minimum vesting and locking- in requirements	Before retirement	After retirement
PRINCE EDWARD ISLAND ¹				
Pension Benefits Act, Passed April 26, 1990	Full-time employees after 2 years of service. Part-time employees who have earned at least 35% of YMPE or worked at least 700 hours for 2 consecutive years.	2 years of plan membership (for benefits accrued after implementation date).	60% of commuted value of deferred pension earned after implementation date payable to spouse as a lump sum or annuity. If there is no spouse, estate or beneficiary is entitled to receive refund of employee contributions with interest.	Election of early retirement allowed (within 10 years of normal retirement date). Actuarial reduction allowed.
NEWFOUNDLAND				
The Pension Benefits Act, January 1, 1985	No requirement	Age 45 and 10 years of service	No requirement	No requirement

¹ The legislation for British Columbia and P.E.I. and the revised legislation for Saskatchewan, which were not in effect as of January 1, 1992, are included in this appendix for information only.

Note: The dates given are the dates when the legislation was proclaimed in effect. In some cases, an act may have provisions that came into effect at different times. The date when the majority of the provisions took effect is given in these instances.

ANNEXE III DISPOSITIONS CHOISIES DE LA LÉGISLATION SUR LES PRESTATIONS DE RETRAITE

JURIDICTION	ADMISSIBILITÉ	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS	RETRAITE ANTICIPÉE
FÉDÉRAL (y compris le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest) Loi sur les normes de prestations de pension		Conditions minimales d'acquisition et d'immobilisation	Avant la retraite	Après la retraite
Loi originale: 1 ^{er} octobre 1967	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence
Loi révisée: 1 ^{er} janvier 1987	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 35 % du MGAOP pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après 1986: 2 années d'adhésion au régime.	Valeur globale de la rente constituée après 1986 versée au conjoint sous forme de rente immédiate ou différée; ou transfert au REER immobilisé ou au régime de rente du conjoint. Si l'adhérent meurt après être devenu admissible à la retraite anticipée, la prestation de survivant est servie comme s'il avait pris sa retraite.	Aucune exigence
				Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.
COLOMBIE-BRITANNIQUE				
Loi sur les normes de prestations de retraite, 1 ^{er} janvier 1993	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 35 % du MGAOP pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après 1992: 5 années de service continu.	Rente au conjoint d'une valeur égale aux cotisations salariales accumulées avant 1993, majorées des intérêts courus, et à 60 % de la valeur actuarielle de la rente différée acquise constituée après 1992 (adhérents mariés seulement). En l'absence de conjoint, le bénéficiaire reçoit un paiement global. En l'absence de bénéficiaire, le remboursement est versé à la succession.	Retraite anticipée autorisée à 55 ans. Réduction actuarielle autorisée.
				Au conjoint, au moins 60 % de la rente servie (pour les rentes dont l'entrée en jouissance est postérieure à 1992). Possibilité de rajustement actuariel et de renonciation du conjoint. Possibilité de réduction au décès de l'un ou l'autre des conjoints.

JURIDICTION	ADMISSIBILITÉ	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS	RETRAITE ANTICIPÉE
ALBERTA				
Loi originale: Loi sur les régimes de retraite*, 1 ^{er} janvier 1967	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Avant la retraite	Aucune exigence
Loi révisée: Loi sur les régimes de retraite décollant de l'emploi*, 1 ^{er} janvier 1987	Employés ayant gagné au moins 35% du MGAOP pendant 2 années civiles consécutives, après 2 années de service.	Rente constituée après 1986: 5 années de service.	Rente au conjoint d'une valeur égale aux cotisations salariales accumulées avant 1987, et à 60% de la valeur actuarielle de la rente différée acquise constituée après 1986 (adhérents mariés seulement). En l'absence de conjoint, le bénéficiaire reçoit le remboursement des cotisations, majoré des intérêts courus. En l'absence de bénéficiaire, le remboursement est versé à la succession.	Aucune exigence
			Après la retraite	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.

JURIDICTION	ADMISSIBILITÉ	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS	RETRAITE ANTICIPÉE
		Conditions minimales d'acquisition et d'immobilisation	Avant la retraite	Après la retraite
SASKATCHEWAN				
Loi sur les prestations de retraite*				
Loi originale: 1 ^{er} janvier 1969	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence
Loi révisée: 1 ^{er} juillet 1981	Aucune exigence	Total de l'âge et des années de service égal à 45; minimum une année de service. (rétroactif au 1 ^{er} janvier 1969)	Aucune exigence	Au conjoint, au moins 50 % de la rente payable au décès de l'adhérent. Possibilité de rajustement actuariel et de renonciation du conjoint.
Loi révisée: 1 ^{er} janvier 1993 ¹	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 35 % du MGAOP ou ayant travaillé 700 heures pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après 1993: 2 années de service continu.	Rente au conjoint égale à la valeur la plus élevée entre 100 % des cotisations salariales, majorées des intérêts courus, et 100 % de la rente actualisée acquise après 1993, sous forme de rente immédiate ou différée. En l'absence de conjoint, le bénéficiaire ou la succession reçoit un paiement global. Si l'adhérent meurt après être devenu admissible à la retraite anticipée, la prestation de survivant est servie comme s'il avait pris sa retraite.	Aucune exigence Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.

JURIDICITION	ADMISSIBILITÉ	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS	RETRAITE ANTICIPÉE
MANITOBA				
Loi originale: 1 ^{er} juillet 1976	Aucune exigence	10 années de service ou d'adhésion au régime. 45 ans et 10 années de service ou d'adhésion pour immobilisation.	Avant la retraite	Aucune exigence
Loi révisée: 1 ^{er} janvier 1984 (quelques modifications au 1 ^{er} janvier 1985 et au 1 ^{er} janvier 1990)	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 25% du MGAOP pendant 2 années consécutives. Adhésion obligatoire.	Rente constituée après 1989 : 2 années de service ou d'adhésion au régime	Valeur globale de la rente différée, constituée après 1984 versée au conjoint légal ou de fait, sous forme de rente immédiate ou différée. En l'absence de conjoint, la valeur actuarielle d'une rente viagère différée est versée au bénéficiaire ou à la succession.	Retraite anticipée autorisée (moyennant des conditions raisonnables d'âge et de service). Réduction actuarielle autorisée.
ONTARIO				
Loi originale 1 ^{er} janvier 1965	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence
Loi révisée: 1 ^{er} janvier 1988	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 35% du MGAOP ou travaillé au moins 700 heures pendant 2 années consécutives	Rente constituée après 1986: 2 années d'adhésion au régime.	Valeur globale de la rente différée, constituée après 1986 versée au conjoint sous forme de rente immédiate ou différée; ou montant global versé au conjoint. En l'absence de conjoint, la valeur de la rente différée est versée au bénéficiaire. En l'absence de bénéficiaire, la valeur actuarielle de la rente est versée à la succession.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.

JURIDICITION	ADMISSIBILITÉ	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS	RETRAITE ANTICIPÉE
QUÉBEC				
Loi originale: Loi sur les régimes supplémentaires de rentes, 1 ^{re} janvier 1966	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Retraite obligatoire interdite
Loi révisée: Loi sur les régimes complémentaires de retraite, 1 ^{er} janvier 1990	Employés (temps plein ou temps partiel) ayant gagné au moins 35 % du MGAOP ou ayant travaillé 700 heures durant l'année civile précédente.	Rente constituée après 1989: 2 années d'adhésion au régime.	100 % de la valeur actualisée de la rente acquise constituée après 1989 plus 100 % des cotisations versées avant 1990, majorées des intérêts courus, versées au conjoint ou bénéficiaire, au comptant ou sous forme de rente.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.
NOUVELLE-ÉCOSSE				
Loi originale: 1 ^{er} janvier 1977	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence
Loi révisée: 1 ^{er} janvier 1988	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 35 % du MGAOP pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après 1987: 2 années d'adhésion au régime.	Rente de valeur égale à 60 % de la valeur actuarielle de la rente acquise constituée après 1987. Rente ou montant global payable au conjoint. En l'absence de conjoint, la succession peut recevoir le remboursement des cotisations, majoré des intérêts courus.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.

JURIDICTION	ADMISSIBILITÉ	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS	RETRAITE ANTICIPÉE
		Conditions minimales d'acquisition et d'immobilisation	Avant la retraite	Après la retraite
NOUVEAU-BRUNSWICK				
Loi sur l'enregistrement des régimes de pension, 1 ^{er} septembre 1973	Aucune exigence	Aucune exigence	Aucune exigence	Aucune exigence
Loi sur les prestations de pension, 31 décembre 1991	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 35% du MGAOP pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après 1991: 5 années de service continu.	60% de la valeur actualisée de la rente totale acquise versée au conjoint, au bénéficiaire ou à la succession.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD				
Loi sur les prestations de pension Proclamée le 26 avril 1990	Employés à temps plein: après 2 années de service. Employés à temps partiel ayant gagné au moins 35% du MGAOP ou travaillé au moins 700 heures pendant 2 années consécutives.	Rente constituée après la date d'entrée en vigueur: 2 années d'adhésion au régime.	60% de la valeur actualisée de la rente constituée après la date d'entrée en vigueur versée au conjoint au conjoint ou sous forme de rente. En l'absence de conjoint, le bénéficiaire ou la succession peut recevoir le remboursement des cotisations, majoré des intérêts courus.	Retraite anticipée autorisée (dans les 10 ans précédant la date de la retraite normale). Réduction actuarielle autorisée.

JURIDICION	ADMISSIBILITÉ	DROITS À LA CESSATION D'EMPLOI	PRESTATIONS AUX SURVIVANTS	RETRAITE ANTICIPÉE
		Conditions minimales d'acquisition et d'immobilisation	Avant la retraite	Après la retraite
TERRE-NEUVE				
Loi sur les prestations de retraite*, 1 ^{er} janvier 1985	Aucune exigence	45 ans et 10 années de service	Aucune exigence	Aucune exigence
* Ces lois n'ont pas d'appellation officielle en français.				
† Les lois de la Colombie-Britannique et de l'Île-du-Prince-Édouard ainsi que la loi révisée de la Saskatchewan n'étaient pas encore entrées en vigueur au 1 ^{er} janvier 1992; elles sont incluses à titre d'information seulement.				
Note: Les dates mentionnées sont celles de l'entrée en vigueur des lois. Dans certains cas, une disposition quelconque d'une loi peut avoir pris effet à une date différente. En fait, la date dont il est fait mention est celle à laquelle la majorité des dispositions prenaient effet.				

APPENDIX IV

Technical notes

1. Objectives

The pension plans in Canada survey is a census of all registered pension plans (RPPs) in the country. It provides information on the terms and conditions of RPPs, membership in them and contributions made by and on behalf of the members.

2. Target population

The target population is all RPPs in Canada. The survey frame is drawn from information on plans registered with federal and provincial government pension authorities and, for plans not subject to their legislation, from Revenue Canada. Data are reported to us only when the plan has been registered by the pension authorities; some plans may exist that have not completed this registration process.

3. Data sources

The statistics contained in this report are derived largely from administrative data provided by the nine pension supervisory authorities (eight provincial, one federal). The provision of these data is governed by a co-operative statistical program established by these authorities and the Pensions Section of Statistics Canada. Data on those plans not subject to the legislation of one of these authorities is collected by means of a direct survey of sponsoring employers/unions. In certain cases, the data are taken from annual reports.

4. Data collection

All plans registered with one of the nine pension supervisory authorities must submit to the appropriate authority an Annual Information Return (AIR). This document must be submitted no later than June 30 of each year. It provides information on plan membership and on contributions made to the plan for the year in question. In addition, all new plans and amendments to existing plans, as well as plan transfers and terminations must be reported to the pension authority. This information is used to supply the data required for the pension plans in Canada survey. The survey content is agreed upon jointly by the Pensions Section of Statistics Canada and the pension authorities. Data can be reported to Statistics Canada up to 13 months after the reference period. Some of the jurisdictions provide the information electronically, others report on paper.

For those plans that are not registered with one of the pension authorities, a brief questionnaire is sent directly to the sponsoring employer/union once every two years requesting the

ANNEXE IV

Notes techniques

1. Objectifs

L'enquête sur les régimes de pension au Canada constitue un recensement complet des régimes enregistrés de pension (REP) au Canada. Elle sert principalement à fournir des données relatives aux diverses modalités de ces régimes, à l'adhésion à ces régimes ainsi qu'aux cotisations y étant versées.

2. Population cible

La population cible comprend tous les REP au Canada. L'univers est établi à partir des renseignements que les régies de rentes fédérale et provinciales recueillent sur ces régimes et, d'un registre central des régimes de pension tenu à jour par Revenu Canada, pour les régimes non soumis à une loi juridictionnelle sur les pensions. Les renseignements nous sont transmis seulement lorsque le régime a été enregistré auprès des autorités en matière de pension; certains régimes peuvent déjà être en opération avant d'avoir complété le processus d'enregistrement.

3. Sources des données

Les statistiques contenues dans le présent rapport sont fondées en grande partie sur les données administratives que nous fournissent les neuf régies de rentes (une fédérale et neuf provinciales). Ces données sont transmises à Statistique Canada grâce à un programme statistique coopératif établi entre ces autorités compétentes et la section des pensions de Statistique Canada. Les données relatives aux régimes de pension non enregistrés auprès d'une régie de rentes sont généralement obtenues au moyen d'une enquête directe auprès des employeurs/syndicats offrant ces régimes. Dans le cas de certains régimes, les données sont extraites de rapports annuels.

4. Collecte des données

Tout régime de pension enregistré auprès d'une des neuf régies de rentes doit remplir une déclaration annuelle de renseignements et la soumettre à la régie compétente au plus tard le 30 juin de chaque année. Ce formulaire demande la mise à jour de l'effectif du régime et des montants cotisés. De plus, toute modification apportée aux dispositions des régimes ainsi que les mises en oeuvre et terminaisons de régimes doivent être signalées aux autorités compétentes. Ces renseignements fournis aux diverses régies sont utilisés aux fins de l'enquête sur les régimes de pension au Canada et doivent être transmis à Statistique Canada au cours des 13 mois suivant la période de référence. Certaines régies nous font parvenir les données au moyen de rubans magnétiques, les autres sur papier. Le contenu de l'enquête est déterminé conjointement par la section des pensions de Statistique Canada et les neuf régies de rentes.

À tous les deux ans, un bref questionnaire est envoyé par la poste aux employeurs/syndicats offrant des régimes de pension non enregistrés auprès d'une régie de rentes. Lorsque possible, les

necessary information. If possible this information is taken from annual reports.

5. Reference period

January 1st was selected as the reference date as that is most often when new plans and amendments to existing plans take effect. However, the data on plan members and contributions are as of the plan year end occurring in the calendar year preceeding January 1. Most plans have a fiscal year end of December 31.

6. Reliability of the data

Errors can arise in a number of ways: non-response, coverage and classification errors, differences in the interpretation of questions, incorrect information from respondents and mistakes in recording, coding and processing the data. Efforts to reduce these errors include careful design of the questionnaire, editing of the data, follow-up, imputation for non-response and thorough control of processing operations.

Quality controls exist at the data capture and editing stages to minimize errors. These controls monitor the completeness, accuracy and consistency of the reported data. Procedures are in place to follow-up for non-response and to impute when data are not available.

7. Response rate

The response rate is determined by calculating, for those pension plans in the known universe, the percentage for which we have up-to-date membership and contribution data. For the January 1, 1992 file, up-to-date information was obtained for 68% of plans, covering 94% of the members. Most of the non-respondants, therefore, were small plans. The response rates vary considerably from one jurisdiction to another, as Figure 1 indicates. The jurisdictions for which the response rate was low represented a relatively small proportion of plan members.

For 61% of the non-responding plans (covering 74% of the members) the data were for 1989 or 1990. Once again, these percentages vary considerably from one jurisdiction to another.

It is not currently possible to determine whether all existing plans have been reported to us by the pension authorities. In other words, there is no measure of the number of pension plans that may be missing from our database. Work is currently being done to establish such a measure.

renseignements requis sont extraits de divers rapports annuels.

5. Période de référence

Le 1^{er} janvier a été choisi comme date de référence des données, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants et de la date de mise en oeuvre des nouveaux régimes. Cependant, la plupart des données relatives au nombre d'adhérents et au montant des cotisations se réfèrent à la date de la fin de l'exercice financier du régime, qui peut avoir lieu n'importe quand durant l'année calendrier précédant le 1^{er} janvier. La fin de l'exercice financier de la plupart des régimes est le 31 décembre.

6. Fiabilité des données

Les erreurs ayant pu se produire au cours de cette enquête sont variées: les cas de non-réponse, les anomalies de couverture et de classification, les différences d'interprétation des questions, la communication de renseignements inexacts par les répondants, les fautes d'entrée, de codage et de traitement des données. On cherche à réduire le nombre de ces erreurs par une formulation soignée des questionnaires, une vérification attentive des renseignements déclarés, le travail de suivi, l'imputation de données aux unités non répondantes et un contrôle rigoureux des techniques de traitement.

Un programme de contrôle de la qualité des données est appliqué lors de la saisie des données et de la vérification des données afin de minimiser les erreurs. Ce programme sert à vérifier l'intégrité, la précision et la cohérence des données déclarées. Des mesures sont prévues pour le suivi des cas de non-réponse et pour l'imputation de données dans le cas de déclarations manquantes.

7. Taux de réponse

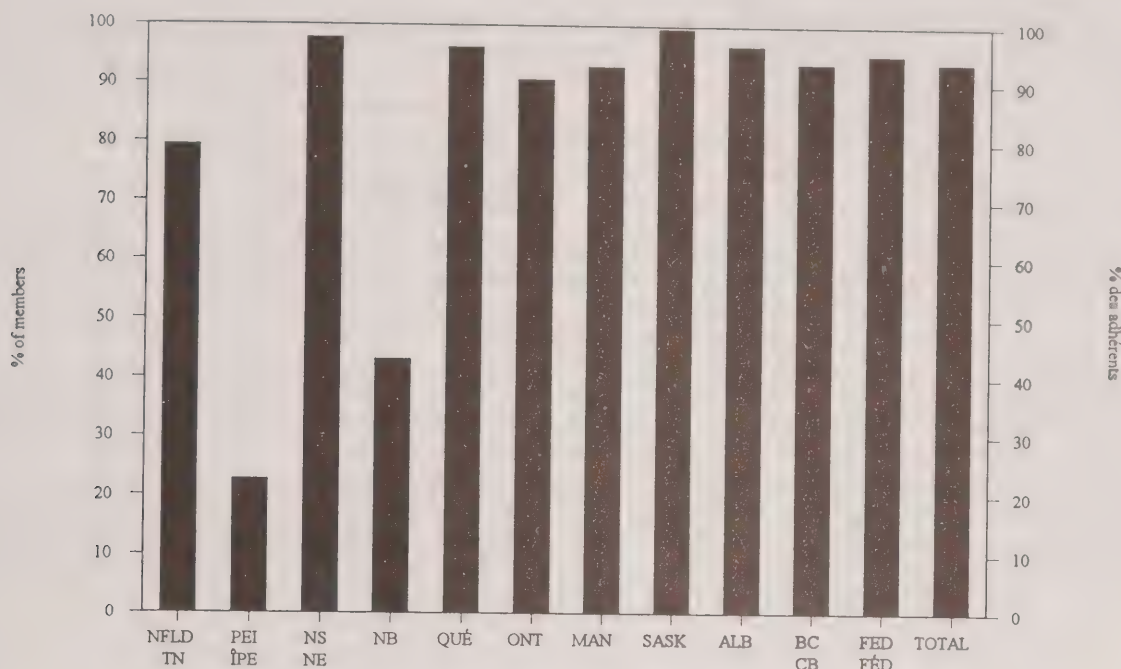
Le taux de réponse comprend tous les régimes de pension parmi l'univers présumé complet qui ont fourni une mise à jour de l'effectif et des cotisations. Ce taux de réponse pour les données du 1^{er} janvier 1992 s'élevait à 68% en termes du nombre de régimes et à 94% en termes de l'effectif, indiquant que la plupart des non répondants étaient des régimes de petite taille. Le taux de réponse varie considérablement d'une juridiction à l'autre, comme l'indique le graphique I. Les juridictions pour lesquelles le taux de réponse était faible représentaient une proportion relativement faible du nombre total d'adhérents.

Pour 61% des régimes non répondants (ou 74% des adhérents à ces régimes), les données les plus courantes se référaient à 1989 et 1990. Encore une fois, ces pourcentages variaient considérablement d'une juridiction à l'autre.

Il est actuellement impossible de savoir si tous les régimes effectivement en vigueur sont compris dans les renseignements que nous transmettent les diverses régies de rentes. En d'autres mots, on est incapable de déterminer le nombre de régimes de pension qui manquent dans notre base de données. Des efforts ont été entrepris en ce sens.

Figure 1. Response rate in terms of number of members,
January 1, 1992

Graphique 1. Taux de réponse en termes du nombre
d'adhérents, 1^{er} janvier 1992



Note : A plan registered with a particular jurisdiction can cover members working in different provinces. For each jurisdiction except PEI and BC, the members referred to belong to plans registered with that particular jurisdiction, regardless where they work. For PEI and BC, which had no pension supervisory authority at January 1, 1992, the members refer to participants in plans with members working only in that province. These latter plans were surveyed directly for January 1, 1992 data.

Note : De façon générale un régime de pension enregistré auprès d'une juridiction particulière couvre des adhérents travaillant dans d'autres provinces. Pour chaque juridiction sauf l'ÎPE et la CB, les adhérents auxquels on réfère ici participent à des régimes enregistrés auprès de cette juridiction quelque soit la province où l'adhérent travaille. Pour l'ÎPE et la CB qui n'étaient pas assujettis à une loi juridictionnelle sur les pensions au 1^{er} janvier 1992, les adhérents auxquels on réfère ici participent aux régimes couvrant uniquement des travailleurs de la province en question. Ces régimes ont fait l'objet d'une enquête directe pour les données du 1^{er} janvier 1992.

8. Imputation

Data on plan members and contributions are imputed if not reported. This is done by using the same figures that were most recently reported. (As stated earlier, up-to-date information for the January 1, 1992 file was reported for plans covering 93% of the members.) Also, if amendments to plans are not reported following a change to legislation, the minimum requirements of the legislation are imputed for the relevant plan provisions.

8. Imputation

L'imputation de données relatives à l'effectif des régimes et aux cotisations consiste à répéter pour l'année courante les données disponibles les plus récentes. (Tel que mentionné précédemment, la mise à jour pour 1992 représentait 93% de l'effectif total.) De plus, si les modifications aux modalités des régimes sont dues à des changements législatifs et qu'elles ne sont pas reflétées dans les données qui nous sont transmises, une imputation est effectuée afin de refléter les nouvelles exigences minimales de la loi de pension pertinente.

9. Coverage errors

Coverage errors can occur because the establishment or termination of a pension plan may not be reported to us when it becomes effective, but only when the administrative procedures undertaken by the pension authority are complete. For example, 43% of the plans reported as terminated for the January 1, 1992 file were in fact terminated before 1991.

9. Erreurs de couverture

Des erreurs de couverture sont possibles parce que les mises en oeuvre et les terminaisons de régimes ne sont pas nécessairement rapportées au cours de la période durant laquelle elles ont effectivement eu lieu, mais plutôt lorsque les procédés administratifs des régimes sont complétés. Par exemple, 43% des régimes ayant été déclarés comme terminés en date du 1^{er} janvier 1992 avaient effectivement été terminés avant 1991.

10. Data editing and correction

The edit procedures make it possible to compare, for each plan, current information on members and contributions with that last reported. Whenever a large change is detected or the data for a given plan appear inconsistent, the plan is identified by a computer edit and is subject to correction or acceptance, as required.

11. Comparability over time

With the exception of the following, the data available from the pension plans in Canada survey are comparable over time.

The classification of plans by sector has recently been the subject of re-examination. A new definition of public sector was adopted for the January 1, 1992 file, one that corresponds to that used by the Standards Division and the Public Institutions Division of Statistics Canada. The changes to sector classification have not been made retroactively. Therefore some of the changes observed between 1992 and earlier years with respect to data by sector are due to this reclassification. Most notably, the majority of the plans for universities, previously coded to the private sector, are now considered to be public sector plans. For more information on the effect of this reclassification, contact Johanne Pineau at (613) 951-4034.

12. Confidentiality of the data

The information presented in the publication has been reviewed to ensure that the confidentiality of data on individual pension plans is respected. The data have been tabulated in such a way as to make it impossible to determine the identify of any specific plan.

10. Vérification et correction des données

Nos procédés de contrôle permettent de comparer les valeurs actuelles relatives au nombre d'adhérents et aux cotisations aux valeurs déclarées antérieurement. Il est ainsi possible de déceler les grandes variations ou les erreurs, s'il en est, grâce à un programme informatisé et les données sont corrigées ou leur exactitude est confirmée, selon le cas.

11. Comparabilité dans le temps

De façon générale, les résultats de l'enquête sur les régimes de pension au Canada sont comparables dans le temps.

La classification des régimes selon le secteur a cependant fait l'objet d'un réexamen. La nouvelle définition du secteur public qui a été adoptée aux fins des données présentes est celle établie conjointement par la Division des normes et la Division des institutions publiques de Statistique Canada. Les modifications qui s'ensuivirent ont été appliquées à la base de données sur les régimes de pension en date du 1^{er} janvier 1992 mais non rétroactivement. Cela implique que certaines variations observées entre 1992 et les années antérieures, dans les données selon le secteur, peuvent en partie être attribuables à cette nouvelle définition du secteur public. Le reclassement a surtout affecté les universités qui, pour la plupart, sont passées du secteur privé au secteur public. Pour plus de précision quant à l'effet du reclassement, veuillez contacter Johanne Pineau, (613) 951-4034.

12. Caractère confidentiel des données

Les données du présent bulletin ont été vérifiées afin de s'assurer qu'elles respectent le caractère confidentiel des réponses fournies par les divers intervenants. Aucun ensemble de données permettant l'identification d'un régime de pension particulier est publié.

Are you getting your information on the Canadian economy "first-hand"?

Chances are, you spend hours reading several newspapers and a handful of magazines trying to get the whole economic picture – only to spend even more time weeding out fiction from fact! Wouldn't it be a great deal more convenient (and much more effective) to go straight to the source?

Join the thousands of successful Canadian decision-makers who turn to Statistics Canada's *Canadian Economic Observer* for their monthly briefing. Loaded with first-hand information, collectively published nowhere else, CEO is a quick, concise and panoramic overview of the Canadian economy. Its reliability and completeness are without equal.

A single source

Consultations with our many readers – financial analysts, planners, economists and business leaders – have contributed to CEO's present, widely acclaimed, two-part format. The **Analysis Section** includes thought-provoking commentary on current economic conditions, issues, trends and developments. The **Statistical Summary** contains the complete range of hard numbers on critical economic indicators: markets, prices, trade, demographics, unemployment and more.

More practical, straightforward and user-friendly than ever before, the *Canadian Economic Observer* gives you more than 150 pages of in-depth information in one indispensable source.

Why purchase CEO?

As a subscriber, you'll be directly connected to Statistics Canada's economic analysts. Names and phone numbers of the experts who can help solve your particular research problem or find specialized data are listed with articles and features.

You'll also receive a complimentary copy of CEO's annual **Historical Statistical Supplement**. Sixty years of historical perspectives right at your fingertips – at no additional cost.

So why wait for others to publish Statistics Canada's data second-hand when you can have it straight from the source? Order your subscription to the *Canadian Economic Observer* today.

The *Canadian Economic Observer* (catalogue number 10-230) is \$220 annually in Canada, US\$260 in the United States and US\$310 in other countries.

To order, write: Statistics Canada
Marketing Division
Sales and Service
Ottawa, Ontario, K1A 0T6

or contact the nearest Statistics Canada Reference Centre listed in this publication.

If more convenient, fax your order to 1-613-951-1584 or call toll-free 1-800-267-6677 and use your VISA or MasterCard.

Recevez-vous directement vos informations sur l'économie canadienne?

Il est probable que vous passez des heures à lire plusieurs journaux et un paquet de revues pour essayer d'avoir une vue complète de la situation économique, et ensuite passer encore plus de temps à séparer le réel de ce qui ne l'est pas. Ne serait-il pas plus pratique (et beaucoup plus efficace) de remonter directement à la source?

Joignez-vous aux milliers de décideurs canadiens gagnants qui lisent *L'Observateur économique canadien* pour leur séance de rapport mensuelle. Rempli de renseignements disponibles nulle part ailleurs, l'OEC permet d'avoir une vue générale rapide et concise de l'économie canadienne. Il est inégalé par sa fiabilité et son exhaustivité.

Une seule source

Les consultations que nous avons eues avec nos nombreux lecteurs, des analystes financiers, des planificateurs, des économistes et des chefs d'entreprise, nous ont permis de présenter l'OEC dans son format actuel en deux parties, qui a été bien accueilli. La **section de l'analyse** contient des commentaires qui donnent à réfléchir sur la conjoncture économique, les problèmes, les tendances et les développements. L'**aperçu statistique** contient l'ensemble complet des chiffres réels pour les indicateurs économiques essentiels : les marchés, les prix, le commerce, la démographie, le chômage et bien d'autres encore.

Plus pratique, plus simple, plus facile à utiliser qu'auparavant. *L'Observateur économique canadien* vous offre plus de 150 pages de renseignements poussés sous une seule couverture.

Pourquoi acheter l'OEC?

En tant qu'abonné à l'OEC, vous êtes directement relié aux analystes économiques de Statistique Canada. Le nom et le numéro de téléphone des experts qui peuvent vous aider à résoudre vos problèmes particuliers de recherche ou trouver des données spécialisées sont cités dans les articles et les rubriques de l'OEC.

Vous recevrez également un exemplaire gratuit du **Supplément statistique historique** annuel. Vous aurez ainsi devant vous soixante années de données rétrospectives et ce, à titre gracieux.

Pourquoi devez-vous donc attendre que d'autres publient les données de Statistique Canada qu'ils ont reprises alors que vous pouvez les obtenir directement à la source? Abonnez-vous à *L'Observateur économique canadien* dès aujourd'hui.

Le prix de l'abonnement annuel à *L'Observateur économique canadien* (n° 10-230 au catalogue) est de 220 \$ au Canada, de 260 \$ US aux États-Unis et de 310 \$ US dans les autres pays.

Pour commander, écrivez à : Statistique Canada
Division du marketing
Vente et service
Ottawa (Ontario) K1A 0T6

ou adressez-vous au Centre de consultation de Statistique Canada le plus proche de chez vous et dont la liste figure dans cette publication.

Si vous le préférez, vous pouvez envoyer votre commande par télécopieur au 1-613-951-1584, ou téléphoner sans frais au 1-800-267-6677 et utiliser votre carte VISA ou MasterCard.

HIRE OUR TEAM OF RESEARCHERS FOR \$53 A YEAR



NOTRE ÉQUIPE DE CHERCHEURS EST À VOTRE SERVICE POUR 53\$ PAR ANNÉE

Subscribing to **Perspectives on Labour and Income** is like having a complete research department at your disposal. Solid facts. Unbiased analysis. Reliable statistics.

But **Perspectives** is more than just facts and figures. It offers authoritative insights into complex labour and income issues, analysing the statistics to bring you simple, clear summaries of where the labour market and income distributions are headed.

Our team of experts is working to bring you the latest labour and income data. Each quarterly issue has:

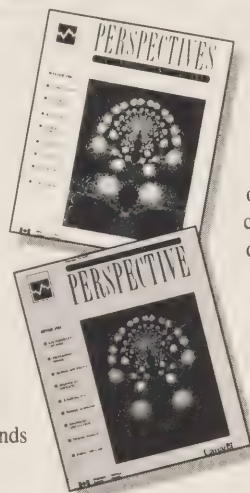
- topical articles on current labour and income trends
- more than 50 key labour and income indicators
- a review of ongoing research projects
- information on new survey results

As a special bonus, twice a year you will also receive a Labour Market Review, giving you up-to-the-minute analysis and data of how the labour market has performed over the last six months or year.

And all for only \$53.00.

Thousands of Canadian professionals turn to **Perspectives** to discover new trends in labour and income and to stay up-to-date on the latest research findings. As a subscriber, you will get the inside story.

We know you'll find **Perspectives** indispensable. GUARANTEED. If you aren't convinced after reading your first issue, we'll give you a FULL REFUND on all outstanding issues. Order your subscription to **Perspectives** today.



S'abonner à **L'emploi et le revenu en perspective**, c'est disposer d'une division entière de chercheurs à votre service. Des faits solides. Des analyses objectives. Des statistiques fiables.

La publication n'a pas que des faits et des chiffres. Elle offre également des analyses de fond sur des questions complexes touchant l'emploi et le revenu, de façon à fournir des indications claires et précises sur les tendances actuelles du marché du travail et de la répartition des revenus.

Notre équipe de spécialistes travaille activement afin de mettre à votre disposition des données actuelles sur l'emploi et le revenu. Dans chacun des numéros trimestriels, vous trouverez

- des articles de fond rédigés par des spécialistes de l'emploi et du revenu;
- plus de 50 indicateurs clés de l'emploi et du revenu;
- un aperçu des projets de recherche en cours;
- de l'information provenant des nouvelles enquêtes.

En plus, vous recevrez une revue du marché du travail, un supplément publié deux fois par année.

Tout cela pour 53 \$ seulement!

Des milliers de professionnels au Canada consultent **Perspective** pour connaître les tendances de l'emploi et du revenu, ainsi que les plus récents résultats de recherche. Votre abonnement vous permettra de connaître tous les faits.

Nous savons que **L'emploi et le revenu en perspective** deviendra pour vous un outil indispensable. Nous le garantissons. Si vous n'êtes pas satisfaits après avoir lu le premier numéro, nous vous REMBOURSERONS le montant payé pour les numéros à venir. Abonnez-vous à **Perspective** dès aujourd'hui.

ORDER NOW!

For only \$53 (plus \$3.71 GST) you will receive the latest labour and income research (4 issues per year). Subscription rates are US\$64 for U.S. customers and US\$74 for customers outside North America. Fax your Visa or MasterCard order to: 613-951-1584

Call toll free:

1-800-267-6677

Or mail to:

Publication Sales and Service
Statistics Canada
Ottawa, Ontario K1A 0T6
Or contact your nearest
Statistics Canada Reference
Centre listed in this
publication.

ABONNEZ-VOUS DÈS MAINTENANT!

Pour 53 \$ seulement (plus 3,71 \$ de TPS), vous recevrez les plus récentes recherches sur l'emploi et le revenu (quatre numéros par année). L'abonnement est de 64 \$ US aux États-Unis et de 74 \$ US à l'extérieur de l'Amérique du Nord. Faites parvenir votre commande par télécopieur (Visa ou MasterCard) : 613-951-1584

par téléphone (sans frais) :

1-800-267-6677

par courrier :

Publications - Ventes et services
Statistique Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0T6
ou contactez le bureau de Statistique Canada le plus proche.
(Voir la liste dans la présente publication.)

